NLP PENTRU CARIERA ȘI VIAȚA PERSONALĂ

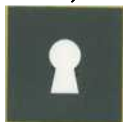
Ian McDermott
Wendy Jago





Cuprinzător, practic şi uşor de citit, acest ghid vă pune ia dispoziţie multe informaţii pentru a vă ajuta să ajungeţi propriul coach prin intermediul programării neurolingvistice. Vă arată cum să folosiţi revoluţionarele tehnici NLP ca să aveţi realizări profesionale deosebite şi să cunoaşteţi împlinirea în viaţa personală. Veţi reuşi, printre altele, să fiţi încrezător în forţele proprii, să vă faceţi relaţii bune, să aveţi o carieră fulminantă şi să fiţi mereu bine atât fizic, cât şi emoţional. Veţi învăţa să folosiţi principiile NLP în orice situaţie de viaţă.

Scris de Ian McDermott, care a adus împreună coachingul şi NLP-ul, şi de Wendy Jago, renumit coach prin NLP, acest ghid o să vă ajute să vă clarificaţi scopurile şi, în genere, să vă stabiliţi priorităţile.



NLP PENTRU CARIERA ŞI VIAŢA PERSONALĂ

CURTEA VECHE PUBLISHING ***Bucureşti***, ***2012***

IAN McDERMOTT este un important trainer, consultant şi autor în domeniul NLP şi coachingului. Este director de training al International Teaching Seminars, prima organizaţie de training şi coaching NLP din Europa, şi a instruit mii de persoane în ultimii cincisprezece ani, folosind tehnicile NLP prezentate în această carte. În calitate de consultant, lucrează cu multe dintre cele mai importante companii listate la bursa londoneză, printre care Coca-Cola, Cable & Wireless şi IBM, precum şi cu organizaţii din sectorul public şi cu BBC. A semnat în calitate de coautor zece cărţi despre NLP, care au fost traduse în cincisprezece limbi.

WENDY JAGO este consultant, coach şi psihoterapeut. Are o diploma în hipnoză şi psihoterapie şi este Master Practitioner NLP. Pe lângă intensa activitate pe care o desfăşoară în cabinetul ei particular, s-a implicat

în numeroase cursuri de training profesional, fiind director de curs la College of Hypnotherapy and Counselling (Marea Britanie) şi, mai recent, la Tisserand Institute of Holistic Aromatherapy.

NLP PENTRU CARIERA ŞI VIAŢA PERSONALĂ

IAN McDERMOTT WENDY JAGO

Traducere din limba engleză de ALEXANDRA GHERASIM



Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
MCDERMOTT, IAN
NLP pentru cariera şi viaţa personală / Ian McDermott, Wendy Jago; trad. Alexandra Gherasim.
— Bucureşti: Curtea Veche Publishing, 2012
Bibliogr.
ISBN 978 – 606 – 588 – 374 – 1 I. Jago, Wendy
II. Gherasim, Alexandra (trad.)
159.923

CURTEA VECHE PUBLISHING
www.curteaveche.ro
Design interior & Coperta: Griffon and Swans www.griffon.ro

IAN MCDERMOTT, WENDY JAGO
The NLP Coach*: *A Comprehensive Guide to Personal Well-being and Professional Succes

First published in Great Britain by Piatus Books Limited in 2001.

ISBN 978 – 606 – 588 – 374 – 1

Tuturor acelora care au îndrăznit să viseze.

Celor care au ştiut întotdeauna că pot face mai mult şi Celor care au avut curajul să pornească la drum.

Le spunem „Mergeţi înainte! Nu vă lăsaţi!”

Iată instrumentele necesare pentru a ajunge cu bine la capătul drumului.

MULŢUMIRI

DORIM SĂ NE EXPRIMĂM GRATITUDINEA şi stima faţă de fondatorii domeniului NLP, Richard Bandler şi John Grinder, precum şi faţă de toţi cei care au contribuit la dezvoltarea acestuia pentru ca, astăzi, acest domeniu să fie cunoscut în întreaga lume. De asemenea, mulţumiri tuturor celor care au înlesnit evoluţia a ceea ce astăzi este recunoscut prin termenul de coaching. Mulţumiri speciale lui Timothy Gallwey pentru aportul său original. Fără el, coachingul nu ar fi fost ceea ce este astăzi. În egală măsură, mulţumiri Laurei Whitworth pentru calităţile sale de lider şi pentru devotamentul dovedit faţă de coaching – şi mai ales pentru că a privit lucrurile din perspectiva unui Joc Mai Mare.

Mulţumiri deosebite colegului şi prietenului nostru Jan Elfline, în compania căruia am petrecut multe ore fructuoase explorând relaţiile dintre coaching şi NLP.

Mulţumiri editoarei noastre Gill Bailey de la Piatkus pentru aprecierile sale, precum şi întregii echipe editoriale ce a participat la şlefuirea a ceea ce veţi citi în continuare.

INTRODUCERE

„COACH NLP” ESTE O CARTE PRACTICĂ ce poate fi folosită drept inspiraţie sau chiar ca ghid structurat pe mai multe etape, cu scopul de a obţine succese în toate domeniile, atât pe plan personal, cât şi profesional. Cu ajutorul acesteia, veţi înţelege modul în care conlucrează

principiile Programării neuro-lingvistice (***Neuro-Lingvistic Programming***) sau NLP, cu cele ale coachingului, asigurând strategii clare şi eficiente pentru a atinge excelenţa în legătură cu orice vă propuneţi.

Indiferent dacă este vorba despre scopuri specifice sau despre o ţintă mai largă, de pildă dezvoltarea personală, această carte oferă tehnicile NLP aplicabile oricărui context. Există deja multe cărţi ce tratează domeniul NLP, însă aceasta se deosebeşte de ele prin fuzionarea tehnicilor NLP cu cele ale coachingului, facilitând schimbări semnificative.

La prima vedere, NLP oferă o serie de tehnici, iar coachingul este cadrul prin care se obţin rezultatele propriu-zise. Cele două abordări se armonizează deoarece amândouă au în vedere realizări concrete pe care le modelează prin mijloace specifice.

Ne-am întâlnit pentru prima dată cu ocazia unui workshop în 1980, când am fost desemnaţi să prezentăm împreună un exerciţiu de training. În acea perioadă, Ian punea bazele pentru International Teaching Seminars, ITS, iar Wendy acumula experienţă ca psihoterapeut. Întâlnirea cu NLP ne-a convins pe amândoi de influenţa copleşitoare pe care o poate avea aceasta asupra oamenilor.

De la acea primă întâlnire, Ian a ajuns un bine-cunoscut trainer NLP, coach, consultant şi autor, iar Wendy a ajutat sute de persoane prin munca sa de psihoterapeut, coach şi trainer. În momentul în care a decis să urmeze cursuri de iniţiere în NLP, Wendy s-a îndreptat spre ITS, astfel că ni s-a oferit o nouă ocazie de colaborare.

Atunci când folosim cuvântul „noi”, în cea mai mare parte ne referim la noi înşine ca autori ai cărţii şi ca antrenori, instructori de NLP. Pentru a fi mai clari şi mai direcţi, vom folosi adesea „voi” în mod implicit, de pildă „Când observaţi... „sau „Când doriţi să...” Cu toate acestea, dorim să subliniem faptul că NLP face parte din

viaţa noastră de zi cu zi, iar efectele sale sunt deosebit de importante.

Ce poate face pentru voi „NLP Coach”?

Aceasta este prima carte ce reuneşte principiile esenţiale ale NLP cu cele ale coachingului. Scopul ei este să pună la dispoziţie suportul pentru atingerea unor obiective specifice şi pentru organizarea mai eficientă a unor aspecte-cheie din viaţa noastră.

Probabil că vă veţi întreba dacă prin lectura unei cărţi puteţi obţine rezultate comparabile cu cele oferite de un coach (instructor, formator). Noi considerăm că această carte poate fi folosită ca un ghid ce va antrena experienţe dinamice şi interactive şi sperăm că, pe măsură ce avansaţi în înţelegerea ei, veţi ajunge la un moment dat să purtaţi discuţii interioare pline de semnificaţii. De multe ori, vom încuraja activ acest gen de conversaţii prin întrebări la care să meditaţi, la fel cum ar proceda şi un coach (instructor). Sau vă veţi afla în situaţia de a examina un anumit aspect din experienţa dumneavoastră. La fel ca şi în coachingul interpersonal, vi se va atrage atenţia periodic asupra conştientizării obiectivelor într-un anumit moment. Ne organizăm mai eficient – atât conştient, cât şi inconştient – atunci când ştim exact ceea ce dorim. Astfel că, pe măsură ce citiţi, veţi avea posibilitatea să adaptaţi principiile la situaţiile, nevoile sau obiectivele particulare.

Cartea este structurată în cinci părţi. Partea I prezintă detalii referitoare la NLP şi coaching. În Partea a II-a veţi găsi instrumentele NLP esenţiale pentru înlesnirea atingerii scopurilor. Pe parcursul cărţii vom reveni adesea la aceste tehnici şi la modul în care se pot aplica în diferite situaţii, astfel că veţi deveni din ce în ce mai familiarizaţi cu ele. Partea a III-a se referă la semnificaţiile succesului şi ale insuccesului – şi avantajele gândirii nuanţate în comparaţie cu gândirea de tip alb-negru sau corect-greşit. Partea a IV-a evidenţiază cinci dimensiuni ale succesului,

cruciale pentru atingerea obiectivelor. În sfârşit, Partea a V-a are în vedere domeniile-cheie ale vieţii umane şi vă va ajuta astfel:

Să vă îmbunătăţiţi stima de sine

Să construiţi relaţii semnificative

Să vă maximizaţi puterea minţii

Să obţineţi sănătate, bunăstare şi fericire

Să aveţi satisfacţii în legătură cu munca dumneavoastră

Să aveţi o viaţă spirituală revigorantă.

Odată ce vă veţi fi însuşit instrumentele NLP şi tehnicile coachingului, ele vă vor sta la dispoziţie pentru orice situaţie. Am descoperit că, în procesul de coaching interpersonal, oamenii încep să îşi pună întocmai genul de întrebări pe care le-ar ridica un coach – şi să găsească răspunsurile. Cu alte cuvinte, coachingul ne învaţă cum să fim propriii antrenori, instructori. Şi credem că acelaşi lucru se va petrece pe măsură ce veţi citi această carte. Acesta este unul dintre motivele pentru care, uneori, vom da un exemplu fără să îl explicăm sau vom prezenta doar unele instrumente NLP, fără să le enumerăm pe toate. Din experienţa noastră, obiceiul de a întreba „şi ce altceva?" apare în procesul de coaching şi demonstrează varietatea posibilităţilor pe care, în mod obişnuit, nici nu le-am fi bănuit. Sperăm şi credem că, pe măsură ce citiţi această carte, veţi constata că vă va face o reală plăcere postura de a fi propriul antrenor, instructor.

PARTEA I

COACHING ŞI NLP

INTRODUCERE

GÂNDIREA, SENTIMENTELE, comportamentele sunt toate organizate de către creier. NLP ne oferă instrumentele pentru a înţelege în mod intuitiv cum anume se construiesc experienţele şi modul în care reuşim să comunicăm atât cu noi înşine, cât şi cu ceilalţi.

Ca fiinţe umane, acţiunile noastre depind în mare măsură de ceea ce numim puterea obişnuinţei. Unele obişnuinţe sunt utile, în timp ce altele se pot dovedi ineficiente, cu efecte restrictive sau chiar distructive. Cu ajutorul tehnicilor NLP veţi putea conştientiza ce tipare de comportament vă caracterizează, modalitatea prin care le-aţi construit şi influenţa pe care acestea o exercită constant atât asupra prezentului, cât şi asupra viitorului dumneavoastră. Mai mult, instrumentele NLP constituie o strategie de succes în ceea ce priveşte modificarea comportamentelor astfel încât să asigure atingerea scopurilor dorite.

Datorită acestor aspecte, NLP are un impact semnificativ asupra dezvoltării personale şi asupra comunicării. Cu ajutorul instrumentelor NLP puteţi crea „modele" de excelenţă care vă vor ghida şi vă vor îmbogăţi experienţele.

Acţiunile dumneavoastră vor fi mai uşor şi mai rapid de îndeplinit. Puteţi aplica ceea ce învăţaţi acasă şi la lucru. Veţi realiza care sunt cu adevărat dorinţele dumneavoastră; vă veţi putea atinge ţelurile; veţi putea găsi soluţii noi la probleme vechi; veţi putea dobândi abilităţile pe care le admiraţi la altcineva; veţi învăţa să folosiţi timpul în mod eficient; veţi conştientiza care este scopul ultim personal; vă veţi clarifica valorile şi acţiunile corespunzătoare acestora; veţi înţelege cum pot convingerile personale să ajute sau să limiteze acţiunile şi care este modalitatea prin care le puteţi modifica; veţi putea depăşi rapid experienţele negative; şi vă veţi simţi încrezători în legătură cu orice vă propuneţi.

Ce legătură are coachingul cu toate acestea? De multe ori procesul de coaching are loc prin intermediul telefonului. Un coach are rolul de a facilita formularea şi atingerea scopurilor, precum şi parcurgerea etapelor necesare procesului, de a identifica resursele interne şi

externe şi de a interveni în momentele critice. Coachingul presupune un format clar structurat, dar nu şi elementele specifice de a realiza un scop: prin coaching învăţăm că răspunsurile la ce şi cum se află în noi, chiar dacă încă nu suntem conştienţi de ele.

CAPITOLUL 1 Ce este NLP?

PROGRAMAREA NEURO-LINGVISTICĂ constă în studiul excelenţei umane şi descrie ***cum anume*** reuşesc oamenii să atribuie semnificaţii experienţelor lor şi să interacţioneze unii cu ceilalţi.

Totul a început în 1970 când Richard Bandler, student la matematică în cadrul Universităţii California, Santa Cruz (UCSC), a început să studieze lucrările lui Fritz Peris, psihoterapeut de formare Gestaltistă. John Grinder, profesor de lingvistică la UCSC, a fost fascinat de tiparele lingvistice pe care Bandler le descoperea. Cercetările lor au reuşit să evidenţieze modalităţile prin care experţii terapeuţi – la început Fritz Peris, apoi Virginia Satir şi Milton Erickson – reuşesc să implementeze schimbările necesare clienţilor lor.

Aceasta este de fapt marca NLP: modelarea excelenţei. Bandler şi Grinder au colaborat cu un grup de colegi şi studenţi, unii dintre ei devenind cofondatori ai noului domeniu. Amintim de Robert Dilts, Judith Delozier, Leslie Cameron-Bandler, David Gordon şi Stephen Gillighan, fiecare dintre ei având contribuţii semnificative ca autori.

Răspunsurile identificate au alcătuit baza de pornire a NLP, iar maturizarea domeniului se datorează colaborării continue a tuturor specialiştilor interesaţi.

Pentru a înţelege excelenţa este nevoie să aflăm de la specialiştii din diferite domenii care sunt teoriile pe care se bazează şi strategiile folosite pentru a obţine ceea ce îşi propun. Şi, indiferent dacă este vorba despre terapeuţi sau despre jucători de golf, în funcţie de experienţele

personale, răspunsurile lor ne spun mai multe despre credinţele şi teoriile personale decât despre ceea ce realizează de fapt.

Fondatorii NLP au avut mai multe direcţii de investigat. S-au interesat despre ce se întâmplă în mod concret atunci când rezultatele sunt cele dorite – când terapia dă rezultate şi clientul îşi rezolvă problemele – atât la nivelul comportamentului observabil, exterior, cât şi pe plan interior, în legătură cu ceea ce simte şi gândeşte clientul. Au căutat rezultatele verificabile, nu teorii. Au căutat să afle exact ce anume funcţionează. Avântul lor era alimentat de curiozitate şi fascinaţie. Pe măsură ce înaintau în investigaţiile lor, era din ce în ce mai evident faptul că excelenţa (în acest caz, eficacitatea terapiei) urmează o structură clară. Imediat după identificarea acestei structuri, autorii au împărtăşit-o lumii întregi. În multe dintre cărţile timpurii despre NLP publicate în anii ’70 şi ’80 puteţi observa entuziasmul descoperirilor. Publicate de Real People Press, titlurile anunţă cu înflăcărare dezvăluirea modelelor cognitive şi comportamentale fundamentale şi, mai ales, posibilitatea de a îmbunătăţi viaţa oamenilor (***Frogs into Princes***, 1979, ***Transformations***, 1981, ***Reframing***, 1982).

NLP este mai mult decât o colecţie de tehnici: este un mod de a privi lucrurile, o atitudine. Nu este vorba de teorii despre ce fac oamenii, NLP se bazează concret pe comportamentele acestora. Nu avem de-a face cu speculaţii, tehnicile sale sunt înrădăcinate în realitate, se bazează pe ceea ce funcţionează şi oferă exact ceea ce funcţionează.

NLP s-a referit de la început la acţiune: acţiune între oameni şi acţiune în oameni. La fel este şi coachingul: un proces în care cei doi, profesionist şi client, conlucrează pentru a atinge anumite scopuri. ŞI NLP şi coachingul pornesc de la premisa că fiecare ştie ce îşi doreşte şi,

folosind modalitatea şi resursele potrivite, devine foarte uşor să obţinem ceea ce ne lipseşte. Rolul celor două se referă la identificarea resurselor necesare şi a traseului cel mai indicat pentru a ne atinge scopurile.

Unul dintre principiile fundamentale ale NLP constă în faptul că „realitatea* nu este ceva exterior, ci indivizii o modelează subiectiv în funcţie de modul de procesare a experienţei personale. Aceleaşi evenimente au semnificaţii diferite pentru oameni diferiţi. Odată ce învăţăm să gândim despre experienţele noastre în acest mod, realizăm că avem de ales între mai multe aspecte. Cu ajutorul NLP vom experimenta din ce în ce mai multe variante – diferite moduri de a interpreta situaţiile, schimbarea carierei sau pur şi simplu un stil de viaţă ce oferă mai multe satisfacţii.

Oricine poate beneficia de NLP? Din experienţa noastră, da. NLP nu este apanajul experţilor ce oferă interpretări şi instrucţiuni dintr-o poziţie de superioritate. Unul dintre avantajele trainingurilor şi ale NLP în general este că oferă mereu perspective noi indiferent de nivelul de cunoştinţe. NLP nu poate fi privit ca o profesie practicată la un moment dat, NLP se referă la un anumit stil de gândire şi de comportare ce derivă tocmai din acţiunile de zi cu zi. Tocmai de aceea este şi atât de uşor.

NLP şi viaţa de fiecare zi

Faptul că fiecare dintre noi îşi construieşte propria realitate este una dintre cele mai importante descoperiri ale fondatorilor NLP. Cel puţin o dată trebuie să vi se fi întâmplat să rămâneţi surprinşi de diferenţa dintre amintirile personale şi cele ale unui interlocutor, care fie a observat alte amănunte, fie a ajuns la alte concluzii. Uneori, acest lucru poate fi distractiv; uneori putem să aflăm detalii folositoare; alteori, în discuţii aprinse sau în sala de judecată, această discrepanţă poate fi deranjantă. Din experienţa noastră de coaching a cuplurilor sau a colegilor de muncă am observat că, de multe ori, fiecare

pare să vorbească de cu totul altă situaţie! Este evident că fiecare susţine cu tărie „adevărul” său. Cum e posibil acest lucru?

NLP ne oferă informaţii importante despre procesul prin care fiecare îşi construieşte realitatea proprie. Oamenii dispun de diferite mijloace pentru a selecta şi înregistra informaţiile, atât conştient, cât, mai ales, inconştient. Creierul are modalităţi de sortare şi modelare a informaţiilor, care pot fi extrem de diferite de la o persoană la alta, ceea ce poate determina diferenţe de interpretare.

Spre exemplu, cele cinci simţuri oferă informaţii despre lumea exterioară (senzaţii vizuale, auditive, tactile, olfactive şi gustative), dar în acelaşi timp le folosim şi pentru a procesa informaţiile. Ne reprezentăm, pur şi simplu, informaţiile la nivel interior. De aceea, în NLP vorbim despre existenţa unor Sisteme de Reprezentare. Din motive necunoscute deocamdată, oamenii au tendinţa să favorizeze un analizator senzorial (de obicei, unul sau două) pentru reprezentarea interioară, deşi toţi putem să ne folosim de toate cele cinci simţuri.

Perfecţionarea unui sistem de reprezentare poate să ducă la lucruri remarcabile, poate fi chiar un semn de geniu. Cu toate acestea, există şi beneficii imediate. Când suntem conştienţi de ceea ce putem realiza, ne punem în valoare mai bine resursele. Fiecare dintre noi are un sistem de reprezentare preferat.

Jeremy, unul dintre clienţii noştri, preferă sistemul auditiv. Este foarte pasionat de muzică, dar a trebuit să înveţe să se relaxeze pentru a-şi micşora tensiunea arterială. După câteva experimente, a descoperit că cea mai eficientă metodă de a se calma este să asculte muzică în mintea sa. Exersând, şi-a dat seama că poate să aleagă nu numai melodia în sine, ci chiar un anumit instrument sau o anumită interpretare. Această abilitate nu i s-a părut

neobişnuită deoarece îi era foarte uşor să o practice. Însă, cu ajutorul ei, în câteva săptămâni a reuşit să îşi normalizeze tensiunea arterială şi să o menţină la un nivel acceptabil atât timp cât continuă să asculte muzica din reprezentările sale.

Atunci când realizăm faptul că acelaşi eveniment poate fi perceput altfel datorită mecanismelor senzoriale diferite folosite cu precădere de indivizi diferiţi, ne putem aştepta la „realităţi” diferite pentru oameni diferiţi.

Mary şi René au participat la aceeaşi întâlnire de discuţii la locul de muncă. S-au stabilit planurile pe anul viitor şi s-a dezbătut aprins pe marginea unor propuneri. După întâlnire, Mary se simţea deprimată. „Aceeaşi problemă şi aceleaşi argumente. A mai trecut un an şi nu se vede nicio diferenţă. A fost la fel ca întotdeauna”. René spune: „Nu sunt de aceeaşi părere. M-am simţit încurajată, Sam pare că începe să îşi schimbe poziţia şi să fie mai puţin intransigent decât anul trecut, în sfârşit”. Aşadar ce se întâmplă aici? E clar că şi Mary şi René au ascultat aceleaşi discuţii. Dar filtrele lor interioare au avut ca rezultat păreri opuse. Mary a folosit filtrul vizual („nu se vede nicio diferenţă”). În plus, are tendinţa de a căuta asemănările dintre întâlniri („a fost la fel ca întotdeauna”). Acesta este un metaprogram specific. Pe de altă parte, René a folosit filtrul chinestezic („m-am simţit”, „şi-a schimbat poziţia”, „mai puţin intransigent”). René utilizează alt metaprogram deoarece caută diferenţele dintre întâlniri („începe”, „o poziţie mai puţin intransigentă, în sfârşit”). Ambele colege au nevoie de mai multe informaţii pentru a vedea care dintre cele două impresii se va adeveri pe viitor însă, pe moment, metaprogramul folosit şi sistemele de filtrare diferite au avut drept consecinţă puncte de vedere complet diferite.

NLP ne oferă o înţelegere mai bogată a evenimentelor şi multiple variante de a interacţiona atât cu

noi înşine, cât şi cu ceilalţi. Această carte vă va învăţa cum să „***vedeţi*** altfel lucrurile”, „să ***relaţionaţi*** cu ceilalţi” în alte moduri, „să ***auziţi*** exact ce vor să spună”, „să ***gustaţi*** o nouă experienţă” sau să „***simţiţi mirosul*** dulce al succesului”.

De asemenea, puteţi să vă desăvârşiţi abilităţile de procesare senzorială pentru a vă îmbogăţi scopurile şi a le testa cu ajutorul imaginaţiei. NLP a demonstrat faptul că oamenii cu mai multe succese în ceea ce îşi propun au tendinţa de a-şi imagina foarte detaliat scopurile dorite, într-o manieră plină de viaţă şi folosind mai multe sisteme de reprezentare. Unii dintre ei vizualizează foarte clar viitorul, alţii simt foarte bine cum anume va fi, sau aud fraze importante şi aşa mai departe. Vă vom arăta cum să folosiţi aceste abilităţi şi altele pentru a vă asigura succesul. Vezi şi p. 54 pentru mai multe detalii despre un viitor fascinant.

Modelarea

Odată ce un lucru poate fi descris, va putea fi predat şi învăţat.

Fondatorii NLP au denumit procesul prin care cineva realizează ceva prin termenul de modelare. Pe măsură ce aflăm mai multe detalii despre o persoană talentată ale cărei calităţi dorim să le avem şi noi, devine din ce în ce mai uşor să îi urmărim stilul de lucru. Într-un anumit fel, oamenii au ştiut asta dintotdeauna: este ceea ce se învaţă în mod natural acasă, atunci când copiii îşi imită părinţii, dar şi în mod formal, mai târziu, în cadrul programelor de învăţământ standardizate la nivel naţional, structurate în detaliu şi având mai multe obiective.

Contribuţia NLP este una dublă: oferă modalităţile de a înţelege cum anume se petrece învăţarea şi care este calea pentru ca modelarea să fie de ajutor procesului de învăţare; şi, poate chiar mai important, facilitează adoptarea şi adaptarea strategiilor de succes la propria

viaţă.

Iată ce vrem să spunem de fapt. Este evident că, pentru a dobândi o abilitate fizică – a construi case, a juca tenis, a conduce maşini – trebuie să învăţăm elementele de bază şi să urmăm o serie de paşi prestabiliţi pentru exersarea lor. NLP coaching are un rol foarte important în acest scop – dar aceleaşi principii se aplică şi pentru abilităţile interpersonal, cum ar fi construirea unor relaţii personale reuşite, sau în cazul abilităţilor mentale, cum ar fi îmbunătăţirea memoriei sau revenirea după unele evenimente neplăcute. NLP face dovada că nu este vorba de noroc sau întâmplare în legătură cu faptul că unii dintre noi reuşesc să facă unele lucruri pe care alţii le găsesc imposibile. Modelarea este un instrument cu rezultate excelente dacă vă interesează să vă perfecţionaţi abilităţile într-un domeniu sau altul.

Pentru a atinge aceeaşi performanţă cu a unui expert trebuie să ştim exact cum anume procedează acesta. Şi nu este suficient doar să îl observăm, ci este nevoie să îi cunoaştem atitudinea, opiniile despre ceea ce face, ce anume îşi spune sieşi înainte de a începe, pe parcursul lucrului şi după terminarea sa, cum rezolvă problemele sau greşelile. Modelarea implică observaţii atente, întrebări şi distincţia dintre aspectele esenţiale şi cele mai puţin importante – ceea ce NLP numeşte „diferenţa care face diferenţa”. Vezi p. 86 pentru mai multe detalii despre modelare. Modelele de care avem nevoie sunt mereu la dispoziţia noastră: fie în exterior, fie în interior.

În mod obişnuit putem găsi un model pentru orice abilitate practică de care am avea nevoie. Dacă ceva poate fi realizat într-un mod corespunzător, atunci cu siguranţă putem să învăţăm respectiva modalitate de realizare atât timp cât primim informaţiile necesare şi suntem dispuşi să exersăm. Desigur, există câteva limitări: capacităţile noastre pentru diferite domenii sunt influenţate de

abilităţile mentale şi fizice generale, vârstă şi alte circumstanţe. Cu toate acestea, rămâne suficient spaţiu pentru a ne perfecţiona în orice domeniu care ne interesează.

De asemenea, NLP ne arată faptul că putem să ne dezvoltăm domeniile de excelenţă prin autoobservare pentru a înţelege cum anume facem lucrurile la care suntem foarte pricepuţi. Prin aceasta ne asigurăm o evoluţie favorabilă în acel domeniu. Dacă modelăm un aspect pe care nu îl stăpânim foarte bine, putem învăţa unde anume greşim şi să acţionăm în consecinţă.

Prin automodelare s-au făcut unele descoperiri foarte interesante. Înţelegerea aprofundată a problemelor de poziţie a corpului, mişcare şi corectare a acestora de către F.M. Alexander – astăzi cunoscută drept tehnica Alexander – s-a datorat confruntării îndelungate cu probleme fizice majore ce i-au afectat cariera de actor. Moshe Feldenkrais a avut şi el probleme de sănătate; încercând să înţeleagă modul în care funcţionează corpul său, Feldenkrais a găsit diferite modalităţi de identificare a tensiunii şi a lipsei de simetrie în mişcare şi a dezvoltat o serie de exerciţii fizice pentru corectarea acestora care astăzi poartă numele de metoda Feldenkrais. Timothy Gallwey, antrenor american de sport şi autor al ***The Inner Game of Tennis*** şi ***The Inner Game of Golf*** povesteşte că experienţa sa i-a dovedit că elevii învaţă mai uşor şi au rezultate superioare atunci când li se solicită să fie atenţi la propria experienţă decât atunci când sunt învăţaţi în mod direct.

Feldenkrais şi Alexander au demonstrat capacităţi de observare şi înţelegere a propriilor experienţe şi o curiozitate cu importante urmări practice. Multe descoperiri se datorează acestui tip de atitudine deschisă şi atentă la detalii. Pe parcursul acestei cărţi vă vom arăta cum să deveniţi conştienţi de propriile resurse, cum să evitaţi judecăţile limitative de tipul succes/eşec, cum să

aflaţi ce anume trebuie să schimbaţi în viaţa dumneavoastră pentru a o face mai mulţumitoare şi pentru a vă atinge scopurile personale la locul de muncă şi acasă.

Avem cu toţii posibilitatea, şi ar trebui să facem acest lucru, să ne automodelăm. Dacă reuşiţi întotdeauna să predaţi proiectele la timp, sau să păstraţi relaţii semnificative timp îndelungat, de ce să nu aflaţi cum anume faceţi toate acestea? Dacă situaţia dumneavoastră financiară este foarte bună sau dacă aveţi o memorie extraordinară şi reţineţi absolut tot ce învăţaţi, de ce să nu identificaţi abilităţile cărora le datoraţi excelenţa?

Există şi alte avantaje. De multe ori, ceva ce funcţionează într-un anumit aspect al vieţii poate fi transferat într-un alt domeniu. De exemplu, după ce aţi învăţat să predaţi în timp optim proiectele, este foarte probabil să reuşiţi, aplicând aceleaşi strategii, cu unele modificări, să evoluaţi spre cariera care vine în întâmpinarea nevoilor şi ambiţiilor dumneavoastră. Ambele abilităţi au în vedere scopuri pe termen lung şi o bună organizare a timpului. Sau poate că aveţi o pricepere deosebită de a menţine relaţiile.

Dacă reuşiţi să înţelegeţi cum anume faceţi asta, puteţi să îi învăţaţi şi pe alţii să aibă aceleaşi rezultate – sau, de ce nu, să învăţaţi să construiţi o relaţie sănătoasă cu banii, după cum veţi vedea în secţiunea despre sănătate, bogăţie şi înţelepciune (vezi p. 360). Odată centraţi pe acest proces, veţi observa din ce în ce mai multe aplicaţii posibile, ce înainte păreau fără nicio legătură.

Automodelarea poate fi o soluţie pentru problemele pe care le întâlnim în mod repetat. Procesul ne poate ajuta să descoperim variabilele răspunzătoare de diferite situaţii de criză. În Capitolul ***4*** veţi vedea că insuccesele tind să se repete deoarece respectă o anumită structură. Nu este un accident faptul că cineva întârzie aproape întotdeauna la

întâlniri sau că nu îşi predă proiectele la timp, sau, mai grav, că a avut mai multe căsnicii eşuate. Orice eveniment care se repetă implică un proces sau o secvenţă iterativă, iar automodelarea le poate scoate la iveală. Odată ce ne punem întrebarea: „De ce mi se întâmplă iar acelaşi lucru?" şi găsim răspunsul adecvat, vom găsi şi modalitatea de a schimba tiparul responsabil sau vom încerca să nu-l mai folosim. Este vorba de un exerciţiu care ne poate face cu adevărat mai puternici.

Obiectivul NLP este structura, nu conţinutul; NLP nu operează cu judecăţi de valoare.

Atunci când un prieten povesteşte despre o situaţie neplăcută, sau un coleg se confruntă cu o problemă legată de politica firmei, interesul nostru este îndreptat spre povestea în sine, fără să observăm structura de bază. Prietenul respectiv continuă să aibă relaţii nesatisfăcătoare şi continuă să vă vorbească despre asta. Privind cu mai multă atenţie structura acestui proces, vom identifica un tipar. Fără eroi, fără tâlhari, fără judecăţi. Doar un tipar care nu funcţionează.

În mod evident, unele aspecte nu funcţionează după cum doresc oamenii. De ce oare? Pentru a afla motivele este nevoie să analizăm situaţia cu o atitudine deschisă, fără judecăţi de valoare, căci astfel vom evita să distorsionăm lucrurile.

Rezultate superioare fără judecăţi de valoare

L-am menţionat deja pe Timothy Gallwey. Antrenor de sport recunoscut pentru calităţile sale, Gallwey a ajuns la aceleaşi concluzii ca şi fondatorii NLP, lucrând în aceeaşi perioadă cu ei, dar pe cont propriu. El a recunoscut că până şi ***laudele pot fi dăunătoare*** şi ne pot împiedica să ne atingem potenţialului maxim, deoarece când oamenii îşi doresc să fie lăudaţi, sau se simt bine pentru că au fost lăudaţi, vor să aibă performanţe bune în continuare şi deseori se străduiesc prea mult sau devin

precauţi şi încetează să experimenteze.

Înclinaţia spre experimentare este un factor-cheie al succesului deoarece poate duce la descoperirea unei mari varietăţi de comportamente de succes şi a unor soluţii inedite. Fondatorii NLP au observat că, în orice situaţie, persoanele cele mai flexibile au cea mai mare influenţă. Gradul de flexibilitate reflectă în mod direct abilitatea şi disponibilitatea de a încerca strategii noi, încă neverificate.

Ghidul NLP prezintă mijloace de învăţare, dezvoltare şi schimbare bazate pe abilităţi. Această abordare oferă un sentiment de siguranţă deoarece atunci când ceva nu funcţionează ni se oferă indicii despre felul în care să acţionăm în viitor analizând de ce acel ceva nu a funcţionat. NLP porneşte de la premisa că eşecul este o formă de feedback, aşadar poate oferi informaţii utile. Vom explora aceste aspecte mai în detaliu în Capitolele 4 şi 5, când vă vom arăta cum puteţi folosi informaţiile furnizate de eşecuri pentru a întoarce situaţia în favoarea dumneavoastră. Dacă ştiţi exact de ce anume ceva nu a mers cum trebuia, aveţi deja informaţiile necesare îmbunătăţirii situaţiei, fie că este vorba de a schimba o convingere sau o metodă veche la care nu aţi putut renunţa sau o lipsă de flexibilitate în a vorbi celorlalţi pe limba lor.

Rezumat

NLP vă oferă mijloace specifice pentru a înţelege funcţionarea comportamentală şi mentală a oamenilor în general şi a dumneavoastră în particular, ceea ce va antrena îmbunătăţiri personale şi profesionale. Capitolul 3 vă va arăta cum să folosiţi o serie de importante tehnici NLP ce s-au dovedit a fi valoroase pentru majoritatea celor care le-au încercat. Dar înainte de a le detalia, ne vom referi la coaching, ce presupune el şi modul în care poate îmbunătăţi calitatea vieţii.

CAPITOLUL 2 Calea NLP şi coaching

ÎN ANII ’90 COACHING-UL A DEVENIT o afacere înfloritoare, cu o identitate diferită de cea a consilierii terapeutice şi a trainingului, deşi avea practic acelaşi scop: de a ajuta oamenii să ducă o viaţă mai bună.

Cu toţii ştim câte ceva despre antrenorul de sport. Sarcinile sale constau în folosirea unor tehnici specifice în cadrul unui program riguros stabilit pentru atingerea unor obiective. Mulţi dintre antrenorii de sport pot fi amatori, bazându-şi strategia pe o combinaţie de încurajare, persuasiune şi o serie de instrucţiuni. Cu toate acestea, relaţia are avantajul de a exprima un ajutor personalizat în funcţie de situaţie. Atletul englez Sebastian Coe şi tatăl său au reuşit să stabilească o relaţie clară şi eficientă de tipul antrenor-antrenat. Şi am văzut deja abordarea inovatoare a lui Gallwey. Cele mai importante descoperiri recente au avut loc în ceea ce priveşte coachingul executiv şi coachingul de viaţă. Putem spune că trăsăturile de bază menite să asigure succesul coachingului sunt următoarele:

Are un caracter personal. Presupune o relaţie între instructor şi cursant în funcţie de nevoile şi obiectivele celui din urmă. (Un coach extrem de talentat le spune cursanţilor săi că aceştia trebuie să îl înveţe cum anume să devină un coach potrivit pentru ei.)

Este orientat spre scop. Fiecare îşi stabileşte propriile scopuri. Rolul unui coach este, pe de o parte, să ajute cursantul în formularea acestora în aşa fel încât să poată fi atinse şi, pe de altă parte, să ajute cursantul să-şi orienteze activitatea în această direcţie.

Este menit să încurajeze. Rolul unui coach este să ofere suport, să ajute cursanţii să îşi atingă scopurile.

Dimpotrivă, coachingul ***nu este***:

Corectiv sau curativ. Coachingul nu îşi propune în esenţă să exploreze evenimentele sau problemele din trecut sau să dezvăluie motivaţii sau procese psihologice.

De regulă, un coach nu va oferi interpretări şi nu va încerca să construiască o relaţie transferenţială asemănătoare celei terapeutice.

Educativ. Un coach nu le predă cursanţilor abilităţi specifice şi nici nu le oferă o mulţime de informaţii.

Această carte vă va învăţa cum să folosiţi tehnicile NLP pentru a vă îmbunătăţi relaţiile, cariera profesională, sănătatea şi multe altele. Acest gen de coaching presupune:

1. O relaţie personală între coach şi cursant. Deşi nu ne aflăm faţă în faţă, citind această carte puteţi să beneficiaţi totuşi de o astfel de relaţie tip coaching. De altfel, o mare parte din activitatea noastră de coaching se realizează prin intermediul telefonului sau chiar via e-mail. Relaţia dintre noi, autorii, şi dumneavoastră, cititorul, ca şi în domeniul NLP, este una bazată pe colaborare. Este o alianţă de lucru, utilă, cu scopul de a ***vă*** ajuta să realizaţi ceea ce ***vă*** doriţi, aşadar o puteţi personaliza concentrându-vă pe aspectele care contează pentru dumneavoastră.

2. Implicarea presupune să vă luaţi în serios pe dumneavoastră, scopurile, experienţa şi resursele dumneavoastră. Pentru unii, aceasta poate să însemne alocarea unei perioade de timp în acest scop; pentru alţii, timpul rezervat propriei persoane reprezintă o valoare în sine, pentru că în acest timp vă puteţi acorda atenţie deplină, fără grabă şi fără să fiţi distras de alte probleme. Implicarea noastră a constat din selectarea cu atenţie a ideilor, strategiilor şi proceselor care v-ar putea părea utile, pe care le vom prezenta într-un mod accesibil şi uşor de pus în practică.

3. Un stil de lucru ce facilitează explorarea. Fiecare scop în parte are însemnătatea sa. Coachingul şi NLP încurajează explorarea personală pentru a vă conştientiza modul individual de relaţionare şi punctele forte, astfel

încât să puteţi lucra asupra celor mai slabe.

Cele două abordări au în comun mai multe caracteristici ce se completează reciproc:

Orientarea spre rezultate. Trebuie să vă întrebaţi cu sinceritate „Ce anume vă doriţi?” După ce aţi identificat răspunsul, ghidul NLP – cartea de faţă – vă va ajuta să vă formulaţi scopurile în aşa fel încât să aveţi cele mai mari şanse să le atingeţi.

Personalizarea în funcţie de nevoile şi scopurile personale. Atât NLP, cât şi coachingul ţin cont de diferenţele dintre oameni astfel că instrumentele şi strategiile propuse se vor adapta stilului dumneavoastră specific.

Lipsa judecăţilor de valoare. Aceasta se referă la excluderea structurilor ce funcţionează pe bază de recompensă/pedeapsă şi a tiparelor de succes/eşec (veţi găsi detalii în Partea a III-a). Chiar şi atunci când un anume comportament sau stil de gândire nu este la fel de eficient pe cât ne-am dori, el nu este în sine ***greşit***. În principiu, toate strategiile interpersonale sau intelectuale funcţionează bine în anumite situaţii – şi mai puţin bine în altele. Important este să identificaţi în mod realist circumstanţele în care acestea sunt utile şi să dispuneţi de mai multe variante din care să o alegeţi pe cea ideală.

Încurajarea. Nici în ceea ce priveşte NLP, nici în coaching nu există „trebuie”, există doar diferite abilităţi şi strategii. Ambele încurajează experimentarea tuturor procedeelor disponibile pentru a le găsi pe cele ce se potrivesc fiecăruia, astfel că veţi câştiga încredere şi independenţă în ceea ce priveşte administrarea propriei vieţi.

Asumpţia principală este că dispuneţi de toate resursele de care aveţi nevoie. Ne referim la resursele necesare atingerii anumitor scopuri. De asemenea, este esenţial să obţineţi acces la ele, chiar dacă nu aveţi încă o

idee despre care sunt acestea sau cum să le valorificaţi. Ambele abordări respectă individualitatea. Nu este vorba de o atitudine abstractă care să sune frumos – ci are în vedere modelarea a ceea ce funcţionează practic. Indiferent de domeniu, cei ce respectă resursele celor cu care lucrează au rezultate mult mai bune decât cei ce nu aplică acest principiu. Experienţa noastră ne-a convins că, pe măsură ce veţi folosi aceste instrumente şi strategii, veţi descoperi cu surprindere posibilităţi de care nu eraţi conştient.

Mai mult, NLP şi coachingul:

Va direcţionează în funcţie de scopurile propuse.

Aceasta semnifică menţinerea unei direcţii pentru a evita lipsa de coerenţă în urmărirea unei ţinte. Dumneavoastră vă aflaţi pe locul şoferului – ceea ce presupune responsabilitate şi putere decizională. NLP şi coachingul au rolul de a vă atrage atenţia asupra a ceea ce v-aţi propus şi de a monitoriza cursul evenimentelor. Ţinta, planul şi viteza de lucru ţin de alegerile dumneavoastră.

4. Lucrează cu ajutorul curiozităţii. Prin întrebări aflăm informaţii noi ce se traduc în perspective diferite. Întrebările esenţiale sunt cele ce oferă detalii folositoare despre fapte sau evenimente şi care ne permit să stabilim schimbările necesare pentru a deveni mai eficienţi.

5. Fragmentează scopurile pe termen lung în obiective mai mici, uşor de atins. Uneori ne propunem o anumită ţintă fără a şti exact cum să o atingem; sau ne putem simţi dezorientaţi şi copleşiţi de scopul ce pare prea îndepărtat. NLP şi coachingul restructurează imaginea noastră despre acesta împărţind scopul final în etape succesive de parcurs ce ne menţin motivaţi şi ne asigură sentimentul de a putea controla evenimentele.

6. Dezvoltă conştientizarea a ceea ce se petrece aici şi acum. De asemenea, veţi înţelege modul în care aceasta contribuie la menţinerea sau schimbarea tiparelor de

comportament. Un grad de conştientizare ridicat se traduce prin accesul la informaţii-cheie în legătură cu succesele sau problemele care ne preocupă.

7. Schimbarea este un proces cumulativ. Aceasta este o asumpţie importantă deoarece presupune faptul că orice realizare sau schimbare poate fi îndeplinită cu ajutorul „paşilor mici” Da, uneori, schimbările pot fi dramatice, dar de cele mai multe ori dorim să le parcurgem pas cu pas. NLP şi coachingul vă vor ajuta să descoperiţi modalitatea care vi potriveşte cel mai bine.

8. Oricine îşi propune să se dezvolte în mod continuu poate realiza aceasta cu condiţia să îşi dorească. Doar în momentul în care cunoaştem cum anume funcţionăm avem posibilitatea să alegem ce anume funcţionează pentru noi şi să schimbăm ce anume nu are rezultatul scontat. În Capitolul 14 veţi găsi mai multe lucruri referitoare la aceasta.

9. Accentul este pus pe proces şi structură, nu pe conţinut. Respectăm importanţa pe care o are pentru dumneavoastră conţinutul, însă schimbările eficiente se realizează la nivelul proceselor ce determină experienţa. Dacă doriţi să reuşiţi trebuie să înţelegeţi structura acestora.

De ce nu este necesar pentru un coach să cunoască mai multe, sau cel puţin la fel de multe ca dumneavoastră, despre domeniul care vă preocupă? Un coach este expert în procesul de definire a unui scop şi de planificare a acţiunilor pentru atingerea acestuia, dar nu în mod necesar specialist în segmentul dumneavoastră de interes. Mai mult, uneori poate fi un avantaj această lipsă a informaţiilor, pentru a-şi păstra concentrarea şi luciditatea. Pe parcurs, atunci când nevoia de mai multe informaţii este evidentă, veţi găsi indicaţii care să vă ajute să le dobândiţi. Astfel, spre deosebire de modelul de învăţare „comandă şi control”, coachingul încurajează

independenţa şi inventivitatea. Intenţia şi speranţa noastră este ca, după ce veţi fi citit această carte, să vă simţiţi încrezători în propriile forţe.

Sunt două modalităţi prin care puteţi învăţa să deveniţi propriul coach. Prima şi cea mai evidentă este cea în care noi, autorii, explicăm instrumentele NLP şi exemplificăm modul de aplicare a acestora în diverse domenii. De asemenea, pe măsură ce veţi fi mai implicaţi, veţi descoperi noi întrebări şi presupuneri care vă vor ajuta să învăţaţi în mod indirect despre aceste procese.

În acelaşi mod funcţionează şi coachingul direct, faţă în faţă. Un coach are obiceiul de a cere cursantului să exploreze o anumită problemă, astfel că acesta îşi concentrează atenţia pe un anumit domeniu într-un mod specific. Dar după câteva săptămâni sau luni, cursanţii dobândesc aceeaşi atitudine şi îşi pun acelaşi gen de întrebări precum un coach.

Vă veţi obişnui cu atitudinea curioasă şi deschisă proprie unui coach şi veţi deveni, la rândul dumneavoastră, curios şi deschis, fără a mai apela la judecăţi de valoare. Aceasta este intenţia şi speranţa noastră – că veţi simţi, după ce veţi citi această carte, că la fel se întâmplă şi cu dumneavoastră.

PARTEA A II-A
INSTRUMENTELE COACHING-ULUI NLP
INTRODUCERE

PUTEŢI FI PROPRIUL COACH sau puteţi deveni un coach pentru altcineva, esenţial este să dispuneţi de instrumentele potrivite pentru orice vă propuneţi. Coachingul se folosește de diferite „instrumente" pentru diferite situaţii sau etape.

Același lucru este valabil și dacă doriţi să deveniţi propriul coach. După ce veţi identifica scopul spre care vă îndreptaţi, veţi descoperi mai multe abordări posibile. NLP sugerează faptul că persoana cea mai flexibilă va avea cea mai puternică influenţă, fie că aceasta se direcţionează asupra celorlalţi sau asupra propriului comportament, înţelegând raza de acţiune a fiecărui instrument, realizăm un prim pas spre eficientizare. Prin familiarizarea cu „trusa de instrumente" veţi obţine mai mult cu mai puţin efort. Există o zicală comună NLP și coachingului: „mai puţin este mai mult" („less is more"). Tocmai pentru a economisi timp și energie este util să începem cu prezentarea „echipamentelor".

Aici intervine NLP, explicând cum anume procedăm în diferite situaţii. Veţi înţelege cum percepeţi propriile experienţe, construind astfel „realitatea" dumneavoastră; veţi descoperi tiparele implicate în comunicarea interpersonal și astfel veţi dobândi abilităţi pentru a lucra mai eficient cu ceilalţi, pe scurt, această „trusă" vă va fi de ajutor în orice context.

CAPITOLUL 3 Instrumente-cheie

NLP VĂ POATE AJUTA SĂ DEVENIŢI mult mai eficace în ceea ce priveşte multe domenii din viaţa dumneavoastră. Dacă, spre exemplu, aveţi rezultate excelente în munca dumneavoastră, însă sunteţi foarte anxios în ceea ce priveşte interviurile astfel încât nu doriţi

să aplicaţi pe un post mai înalt. Sau dacă partenerul sau copiii dumneavoastră vă reproşează faptul că „nu îi înţelegeţi”. Sau poate aţi observat un tipar al migrenelor sau al răcelilor de weekend atunci când vă confruntaţi cu termene-limită. Tehnicile NLP se pot aplica pentru a obţine rezultate specifice, iar în acest capitol veţi învăţa cum anume să le folosiţi.

Imaginaţi-vă un tur prin atelierul NLP: veţi avea o privire de ansamblu asupra practicilor NLP şi o prezentare introductivă a celor mai utile instrumente. Pe măsură ce veţi parcurge această carte, veţi întâlni diferite situaţii şi tehnicile recomandate pentru fiecare în parte. La finele cărţii veţi găsi o secţiune ce cuprinde cărţi şi cursuri în eventualitatea că veţi dori să aprofundaţi o anumită problematică.

Pentru fiecare instrument veţi găsi următoarele informaţii:

— Ce este.

— Ce face.

— Exemple din viaţa de fiecare zi referitoare la folosirea lui.

— Situaţii în care îl puteţi folosi.

— Cum anume îl puteţi folosi.

Cu toate acestea, este vorba doar de o introducere. Există multe alte instrumente şi tehnici NLP folositoare. Cele prezentate de noi sunt doar câteva dintre instrumentele NLP, dar sunt esenţiale pentru a porni la drum.

Ancore

— ***Ce este o ancoră***?

O ancoră este orice stimul care are efectul de a schimba o stare. Ea poate să aparţină oricărui tip de analizator senzorial – vizual, auditiv, chinestezic, olfactiv sau gustativ. Starea noastră este creată de experienţe senzoriale, de procesele gândirii şi de fiziologia noastră,

aşadar, dacă o ancoră influenţează unul dintre aceste procese, ea va determina şi o schimbare a stării de spirit. Ancorele pot fi exterioare, de exemplu, la radio ascultaţi o melodie care vă aduce aminte instantaneu de o vară anume pe care aţi petrecut-o cu o persoană specială şi toate emoţiile „se întorc” dintr-odată. De asemenea, ancorele pot fi generate de mintea noastră, de exemplu, o imagine vizuală ce evocă anumite sentimente – de fericire sau de groază.

Comportamentul dumneavoastră poate fi o ancoră pentru alţii, determinând un răspuns. Spre exemplu, să presupunem că aveţi tendinţa să vă retrageţi atunci când vă simţiţi defensiv. Cealaltă persoană se poate simţi ignorată sau neglijată, sau poate iritată. Tendinţele dumneavoastră determină tiparul de reacţii al celorlalţi – care, la rândul lor, influenţează felul dumneavoastră de a fi. În acest mod se construieşte un lanţ de reacţii.

NLP le numeşte circuite calibrate (***calibrated loops***). Astfel de circuite pot fi în egală măsură în avantajul sau în dezavantajul nostru. Puteţi să vi le imaginaţi ca un cerc vicios sau virtuos. Pentru a construi relaţii semnificative este esenţial să înţelegeţi modul lor de funcţionare.

— ***Ce face o ancoră***?

O ancoră trezeşte asocieri sau amintiri şi determină stări productive sau, dimpotrivă, neproductive. De cele mai multe ori nu sunteţi conştienţi de ele sau de modul în care ele vă afectează.

— ***Exemple de ancore din viaţa de fiecare zi***

10. Amintirea unei perioade pline de realizări ne oferă un sentiment de încredere în ceea ce priveşte capacităţile noastre de a face faţă unei noi provocări.

11. „Melodia noastră preferată”: muzica reactualizează senzaţiile şi experienţele asociate cu prima audiţie.

12. Chiar şi numai izul de cafea proaspătă are ca efect stimularea vigilenţei.

— ***Gândiţi-vă la ancore***

13. Atunci când vă aflaţi dintr-odată într-o stare neplăcută. Unde v-aţi ancorat fără să realizaţi?

14. Atunci când reacţionaţi într-un mod care vă aminteşte de evenimente şi sentimente din trecut.

15. Când aveţi nevoie de resurse, când vreţi să vă „adunaţi puterile”.

16. Când anticipaţi că vă veţi găsi într-o situaţie dificilă.

— ***Cum folosim ancorele***

Deveniţi curioşi şi identificaţi ancorele ce vă determină stările pozitive şi creative. Unul dintre clienţii noştri foloseşte un costum anume pentru a se simţi, după spusele sale, „gata de acţiune” înaintea unei situaţii stresante un alt client îşi aminteşte momentul în care tatăl său l-a încurajat: „Ai tot ce-ţi trebuie pentru a reuşi, fiule”. Imediat s-a simţit un alt om, plin de încredere şi avânt. Aşadar, care sunt ancorele dumneavoastră?

Observaţi toate ancorele negative, acestea vor declanşa stări neplăcute şi neproductive. Uneori este suficient să conştientizaţi ancora, căci simpla realizare a stării presupune o modificare într-o anumită măsură. Dar să ne imaginăm că lucrurile nu stau aşa: încercaţi să minimizaţi sau chiar să suprimaţi ancora. Spre exemplu: aţi observat că experimentaţi o stare de jenă asemănătoare celei din copilărie atunci când cineva de la locul de muncă foloseşte un anumit ton al vocii; puteţi începe prin rememorarea experienţelor pe care le asociaţi cu acel ton. De asemenea, puteţi să operaţi o schimbare în submodalităţile implicate (vezi p. 111) şi să daţi sonorul mai mic sau să suprapuneţi alte sunete deasupra acestuia.

Fiţi atenţi la ancorele din jurul dumneavoastră: de acasă sau de la birou. Ambianţa este plăcută? Stilul de

decorare, mobila, culorile alese vă bine dispun, vă simţiţi confortabil să oferiţi tot ce e mai bun în dumneavoastră? Dacă nu, atunci ce anume puteţi modifica?

Gândiţi-vă la cele mai bogate experienţe cât mai detaliat posibil şi încercaţi să vă construiţi o ancoră chinestezică: de exemplu, strângeţi degetul mare şi cel mijlociu în timp ce vă imaginaţi o stare plăcută. Repetaţi de câteva ori acest exerciţiu pentru a conecta mişcarea aleasă cu starea pe care doriţi să o transformaţi într-o ancoră. Exersaţi în situaţii obişnuite până când reuşiţi să actualizaţi rapid starea dorită, apoi apelaţi la ea în momente dificile sau atunci când aveţi nevoie să opriţi o altă stare incomodă. Puteţi să consolidaţi starea cu noi elemente pe măsură ce le experimentaţi, îmbogăţind-o: trebuie doar să repetaţi mişcarea degetelor atunci când aveţi o experienţă pozitivă.

Asocieri şi disocieri

L Ce sunt asocierile şi disocierile?

Există două mecanisme fundamentale de codificare folosite de creier pentru a procesa aproape orice experienţă. În orice moment, o asociere reprezintă o implicare totală a unei persoane ***într-o*** experienţă. Disocierea ***de*** o experienţă se referă la absenţa implicării subiective, ca şi cum ne-am privi de departe realizând un lucru, fără a vedea detaliile.

A fi implicat într-o experienţă presupune participarea întregii fiinţe – percepem vizual, auditiv, chinestezic o serie de evenimente, facem parte din ele şi simţim subiectiv diferite emoţii şi stări. Acestea sunt valabile nu numai pentru cazurile prezente, ci şi pentru amintiri sau reverii.

A fi disociat presupune lipsa sentimentelor. Putem observa ceea ce se petrece ca şi cum am fi un observator extern, atât în prezent, cât şi în trecut sau într-un viitor imaginat.

— ***Ce fac asocierile şi disocierile***?

Ambele au avantaje şi dezavantaje, chiar şi în cazul aceleiaşi experienţe. Trăirile interne pot fi o sursă în sine de plăcere dacă doriţi să vă bucuraţi de un moment anume sau vă pot motiva să urmăriţi un plan promiţător pentru viitor (vezi şi Un viitor fascinant, p. 54). Dar dacă experimentaţi o stare depresivă sau o situaţie traumatizantă, cel mai probabil asocierea va aduce cu sine noi trăiri negative.

În acelaşi mod, disocierea este utilă în unele situaţii, dar un impediment în altele. Este indicat să vă disociaţi pentru perioade scurte de timp pentru a face faţă suferinţei fizice sau psihice, să spunem în cazul unui accident. Creierul nostru reacţionează astfel, cei implicaţi în accidente rutiere povestesc deseori că au realizat că se observau pe ei înşişi ca şi cum ar fi fost în afara corpului lor. Cu toate acestea, dacă rămâneţi disociat, experienţa negativă va rămâne „parcată” undeva în mintea dumneavoastră, în loc să o fi transformat în altceva folositor.

Este util să ne putem detaşa şi să ne analizăm şi să privim lucrurile retrospectiv dintr-un punct de vedere neutru, să avem o poziţie disociată. Aceasta poate fi o trăsătură valoroasă pentru cei ce doresc să îşi perfecţioneze strategiile. Pe de altă parte, cei ce se disociază pentru perioade mai mari au tendinţa de a se simţi departe nu numai de tristeţe, ci şi de viaţă în general, ca şi cum şi-ar fi diminuat capacitatea de a simţi.

— Exemple de asocieri şi disocieri din viaţa de fiecare zi

Asocieri

17. Povestiţi unui prieten un eveniment important şi descoperiţi că v-au dat lacrimile şi v-au cuprins emoţiile doar pentru că aţi început să vă gândiţi la ce s-a întâmplat.

Disocieri

18. Vă imaginaţi într-o experienţă şi vă observaţi

reacţiile pentru a înţelege cum ar decurge o situaţie.

— ***Gândiţi-vă la asocieri şi disocieri***

Asocieri

19. Când doriţi să vă implicaţi mai mult într-o situaţie sau doriţi să ajutaţi pe cineva să se implice.

Disocieri

20. Când doriţi să vă detaşaţi mental sau emoţional de ceva pentru a controla mai calm acea situaţie sau pentru a o evalua în mod strategic.

— ***Cum folosim asocierile şi disocierile***

Poate fi deosebit de util să vă întrebaţi cum anume percepeţi dumneavoastră şi cei din jur evenimentele de zi cu zi. Veţi înţelege de ce nu simţiţi că participaţi realmente la ce se întâmplă sau de ce un cunoscut oscilează între stări opuse, simţindu-se fără sprijin.

Există patru tipuri de asociere sau disociere. Ţine de dumneavoastră să decideţi care este cel mai indicat în fiecare situaţie.

— Asocierea cu experienţele pozitive şi negative. Reuşiţi să vă implicaţi la fel de mult în ambele tipuri de experienţe, cele pozitive vă oferă satisfacţii mari, însă cele negative vă dărâmă. Nu aţi învăţat încă să vă disociaţi astfel că vă este greu să gândiţi în perspectivă.

— Disocierea de experienţele pozitive şi negative. Puteţi să obţineţi o imagine clară din alt punct de vedere în orice situaţie dificilă, însă acest lucru este valabil şi pentru celelalte experienţe, inclusiv cele pozitive. Totul se petrece de la distanţă, fără să vă impresioneze sau să vă implice cu adevărat.

— Asocierea cu cele negative şi disocierea de cele pozitive. Asocierile se petrec doar în sfera evenimentelor negative ceea ce atrage inevitabil nefericirea. Disocierea de cele pozitive presupune absenţa sentimentelor, nu le recunoaşteţi ca fiind ale dumneavoastră astfel că nu le percepeţi.

— Asocierea cu cele pozitive şi disocierea de cele negative.

Experimentaţi toate trăirile şi reuşiţi să vă detaşaţi atunci când este nevoie pentru a vedea aspectele constructive ale unei situaţii ce părea fără ieşire. Veţi avea multe de învăţat şi astfel veţi reuşi să obţineţi ceea ce căutaţi.

Prin identificare tiparelor de asociere şi disociere câştigăm mai multe alegeri în ceea ce priveşte modul în care ne trăim propria viaţă. Fiecare dintre ele are o influenţă asupra stărilor noastre, fiecare determină consecinţe diferite. Iată câteva exemple pentru a înţelege cum trebuie să alegeţi genul de experienţe pe care doriţi să le trăiţi:

Asocieri

Atunci când doriţi să simţiţi cât mai profund o experienţă, „intraţi" în corpul dumneavoastră, priviţi prin propriii ochi şi asiguraţi-vă că toate simţurile sunt alerte şi implicate. Dacă vă zboară gândul la diferite sarcini nerezolvate, fiţi atent, aceasta înseamnă că nu mai sunteţi prezent şi astfel nu mai puteţi fi implicat în ce v-aţi propus. Concentraţi-vă toate simţurile pe realitatea imediată „aici şi acum", pe ceea ce vedeţi, auziţi, simţiţi, gustaţi şi mirosiţi.

Disocieri

Pentru a vă distanţa de întâmplări, puteţi să vă imaginaţi că sunteţi o „muscă pe tavan", să vă observaţi din exterior şi să înţelegeţi ce se petrece şi care sunt motivele. Ar putea să apară informaţii noi în lumina cărora să regândiţi situaţia. Aţi putea să vă întrebaţi ce anume l-ar putea ajuta pe cel care se află în mijlocul evenimentelor – dumneavoastră.

Flexibilitate comportamentală

I. Ce este flexibilitatea comportamentală?

Flexibilitatea comportamentală reprezintă o paletă

de răspunsuri la diferite situaţii. Înseamnă alegerea unei acţiuni. Flexibilitatea rezultă din experienţă, din tendinţa de a anticipa atitudinea celor din jur în funcţie de propriile reacţii.

***1*. *Ce face flexibilitatea comportamentală*?**

Ne oferă mai multe opţiuni şi prin aceasta posibilitatea de a influenţa circumstanţele. Dacă folosim un singur tip de răspuns, şansele de a ajunge la rezultatele dorite cu ajutorul celorlalţi rămân limitate, la fel şi influenţa asupra acestora.

2*. *Exemple de flexibilitate comportamentală din viaţa de fiecare zi

21. Să fiţi capabil să modificaţi din mers direcţia dacă situaţia o cere. Spre exemplu, dacă o prezentare nu a reuşit să convingă un client, schimbaţi abordarea.

22. Baia copilului şi povestea de noapte bună pot fi momente conflictuale între părinţi şi micuţi, momente care pot fi transformate în experienţe plăcute.

23. Schimbarea deliberată a rutinei pentru a nu rămâne prins în aceleaşi activităţi.

3*. *Gândiţi-vă la flexibilitatea comportamentală

24. De fiecare dată când planificaţi ceva. Verificaţi mai multe abordări înainte.

25. Când descoperiţi elemente ce nu aparţin planului iniţial sau când metoda aplicată nu are rezultatele aşteptate.

26. Când vă aflaţi într-o situaţie în care ceilalţi s-au descurcat foarte bine. Merită să încercaţi ceea ce funcţionează bine chiar dacă nu se potriveşte stilului obişnuit

4*. *Cum puteţi folosi flexibilitatea comportamentală

Faceţi-vă un obicei din a vă întreba: „Ce altceva aş mai putea face?” Chiar şi atunci când totul decurge bine, putem să evaluăm şi alte opţiuni. Observaţi modul

celorlalţi de a rezolva diferite probleme şi îmbogăţiţi-vă repertoriul de comportamente şi reacţii.

Fragmentarea

***1*. *Ce este fragmentarea*?**

Fragmentarea se referă la gruparea informaţiilor în structuri mai mari sau mai mici.

***2*. *Ce face fragmentarea*?**

Fragmentarea ajută la organizarea gândirii pentru a manevra mai bine mai multe informaţii. Gândiţi-vă cum reuşim să memorăm numerele de telefon: învăţând grupurile de numere. E foarte evident cât de util este acest procedeu atunci când avem de-a face cu numere din alte ţări ce nu folosesc acelaşi mod de grupare a cifrelor. Este posibil să avem probleme să ne amintim pentru că ne-am obişnuit să grupăm diferit cifrele.

Fragmentarea ajută la o clasificare mai eficientă a informaţiei. Spre exemplu, putem împărţi lucrurile în două mari clase, pornind de la cele specifice şi ajungând la cele generale sau viceversa. În NLP aceasta se numeşte structurare ascendentă şi, respectiv, descendentă. Procesul structurării depinde de tipul filtrului folosit. Spre exemplu:

***Fragmentare ascendentă* (*de la specific la general*)**

Fluid! lichid t băutură t alcool

Un viitor fascinant

***1*. *Ce este un viitor fascinant*?**

Este o reprezentare foarte detaliată a unei stări sau experienţe viitoare ce are un efect de dinamizare asupra noastră în prezent. De exemplu, performerii cu rezultate deosebite din sport sau lumea afacerilor îşi descriu cât mai concret posibil ceea ce vor să obţină: momentul de pe podium în care primesc medalia, momentul în care s-au stabilit termenii unei afaceri şi cu toţii şi-au strâns mâinile. Dacă ar fi întrebaţi despre aceste reprezentări, aceştia ar

putea oferi o imagine foarte clară şi detaliată. Ei ***ştiu*** deja foarte bine cum anume va fi. Acesta este un viitor fascinant – de fapt, este atât de captivant încât deja se află în mintea şi în sentimentele lor! Rezultatul este o direcţionare totală a activităţii mentale şi comportamentale, o motivare irezistibilă datorită clarităţii scopului propus.

2. ***Ce face un viitor fascinant***?

Ne dă posibilitatea de a gusta în prezent o perspectivă fericită şi ne motivează să acţionăm spre a o transforma în realitate. Pentru a crea o experienţă convingătoare ne putem folosi atât de propria fantezie, cât şi de sugestii primite din exterior, din conversaţii întâmplătoare sau dintr-o reclamă reuşită. Însă reprezentarea internă depinde de tipul sistemului de reprezentare dominant, astfel că:

27. ***Vă veţi vedea*** lucrând cu anumiţi oameni, într-un anumit mediu.

28. ***Veţi auzi*** anumite cuvinte sau anumite zgomote.

29. ***Veţi simţi*** acum ceea ce veţi simţi atunci, toate senzaţiile caracteristice unui moment – dacă aţi urcat un munte, probabil că aţi simţi oboseală, aţi transpira, aţi respira cu greutate, aţi tremura, dar aţi jubila!

30. Sau puteţi adăuga ***gusturi şi mirosuri*** după preferinţă!

3. ***Exemple din viaţa de fiecare zi***

31. Răsfoirea pliantelor şi planificarea vacanţei viitoare.

32. Reprezentarea unei abilităţi dorite şi exersarea ei pe plan imaginar.

33. Fantezia sexuală despre întâlnirea programată!

4. ***Gândiţi-vă la un viitor fascinant***

34. Când cineva încearcă să vă convingă în mod insistent – cu alte cuvinte, vă vinde viitorul său fascinant! Testaţi cât de atractivă este pentru dumneavoastră acea

variantă. Dacă nu sunteţi interesat să cumpăraţi, puteţi schimba submodalităţile reprezentării (vezi p. 111) pentru a face lucrurile mai puţin plăcute sau puteţi să vă reamintiţi că aveţi dreptul să refuzaţi.

35. Când vreţi să vă motivaţi sau să-i motivaţi pe sau ceilalţi.

5. Cum să folosiţi un viitor fascinant

Folosiţi cât mai multe sisteme de reprezentare cu putinţă. Spre exemplu, dacă doriţi să pierdeţi din greutate, imaginaţi-vă cum veţi arăta, cum vă veţi simţi, ce complimente veţi primi, cât de plăcut va fi să gustaţi feluri noi de mâncare hrănitoare, dar care, în acelaşi timp, au calitatea de a vă permite să slăbiţi. Dacă sunteţi genul de persoană care este motivată de obicei de evitarea lucrurilor nedorite (în termeni NLP, folosiţi un metaprogram de tip „a se depărta de „pe care îl veţi găsi explicat la p. 79) ar fi mai util să vă imaginaţi cum arătaţi şi cum vă simţiţi dacă alegeţi să rămâneţi în continuare supraponderal.

Sau să presupunem că sunteţi coordonator de echipă. Pentru ca acest rol să aducă rezultate ar fi util să propuneţi un scenariu pe care echipa să îl considere atractiv. Nu este vorba de un optimism de fond. Este foarte posibil să fie nevoie să impuneţi un anumit ritm, recunoscând perioadele dificile şi evidenţiind performanţele şi recompensele viitorului.

Analiza contrastivă

1. Ce este analiza contrastiva?

Este procesul prin care comparăm două lucruri ce au în comun anumite elemente, dar care diferă prin rezultatele finale. Spre exemplu, o seară foarte plăcută petrecută în familie spre deosebire de o seară ce sfârşeşte într-o ceartă neaşteptată, sau o sarcină îndeplinită cu bine la timp şi una ce a depăşit termenul de predare.

2. Ce face analiza contrastivă?

Comparând cele două cazuri vom descoperi ceea ce NLP numeşte „diferenţa care face diferenţa” – cu alte cuvinte, veţi dobândi ceea ce doriţi în mai multe situaţii.

3. Exemple de analiză contrastivă din viaţa de fiecare zi

Unor oameni le este mai uşor să scrie corect decât altora. Prin analiza contrastivă la nivelul procedurilor mentale şi fizice folosite de cele două grupuri, NLP a ajuns la concluzia că cei ce scriu corect au tendinţa de a „fotografia” cuvintele pentru a reţine şi a verifica modul corect de scriere. Cei ce folosesc cu predominanţă analiza informaţiilor prin sistemul chinestezic sau cel auditiv întâmpină mai multe probleme la capitolul scriere corectă, însă îşi îmbunătăţesc rapid modul de a scrie de îndată ce învaţă să „fotografieze” imaginea cuvintelor şi să şi-o amintească. Pentru mai multe informaţii despre cum procesăm cu ajutorul diferitelor sisteme de reprezentare vezi p. 103.

36. Două torturi făcute după aceeaşi reţetă: unul dintre ele creşte, iar celălalt nu. Ce s-a întâmplat? Probabil aţi deschis uşa cuptorului în timpul coacerii sau nu aţi amestecat suficient compoziţia pentru a încorpora suficient aer.

37. Aţi avut o prezentare foarte reuşită luna trecută. Cea din luna aceasta nu a fost pe măsură. Vreţi să vă asiguraţi că următoarea va merge mai bine, aşa că folosiţi analiza contrastivă ca să puteţi descoperi diferenţa care va face diferenţa.

4. Gândiţi-vă la analiza contrastivă

38. Când sunteţi conştient că există un contrast între două lucruri aparent similare care au rezultate diferite.

39. Când doriţi să fiţi mai bun în legătură cu aproape orice – învăţare, business, comunicare, relaţii personale, interacţiune, gândire strategică, performanţe sportive.

5. Cum folosiţi analiza contrastivă

Comparaţi şi analizaţi deosebirile dintre stările interioare care vă fac să vă simţiţi limitat sau fără resurse şi cele care vă fac să vă simţiţi competent sau plin de ingeniozitate, astfel încât să aflaţi cum funcţionează fiecare şi ce aţi putea schimba dacă aţi vrea să obţineţi succese în mai multe domenii.

Comparaţi interacţiunile care aduc satisfacţii, care se finalizează în consens, cu cele care conduc la discuţii în contradictoriu. Căutaţi diferenţele nu doar în ceea ce se spune, ci mai ales în comportamentul nonverbal al celor implicaţi. Observaţi ordinea evenimentelor – ce anume s-a întâmplat şi când. Toate acestea sunt semnificative şi foarte diferite de la caz la caz.

Reţineţi din experienţa anterioară ce merge uşor şi bine şi ce poate fi îmbunătăţit. Spre exemplu, aţi observat că vă este mai uşor să vă amintiţi un anumit tip de informaţii spre deosebire de alt tip. Sau aţi observat că sunteţi mai hotărât la lucru decât acasă sau invers. Sau vă simţiţi în stare să luaţi apărarea celorlalţi, dar nu şi dumneavoastră. Ce se întâmplă? Care este diferenţa care face diferenţa în fiecare situaţie?

Criterii şi echivalenţe de criterii

***1*. *Ce sunt criteriile şi echivalenţele de criterii*?**

Un criteriu este un standard folosit în raţionamente. Criteriile ne indică ce anume este important pentru o persoană. De obicei, le folosim ca atribute abstracte: onestitate, încredere, fericire, iubire, prietenie, toleranţă, sinceritate. Aceste cuvinte sunt încărcate de semnificaţii importante pentru fiecare dintre noi, dar nu neapărat de aceleaşi semnificaţii! Experienţele şi credinţele diferite le conferă diferite nuanţe personalizate. Prin urmare, ne vom comporta diferit, ceea ce ne demonstrează că aceste criterii sunt respectate sau încălcate. Aceste comportamente sunt indiciile sau dovezile denumite de NLP echivalenţe de criterii. Este esenţial să înţelegem

faptul că oameni diferiţi vor oferi diferite accepţiuni pentru unul şi acelaşi termen, ceea ce duce de multe ori la neînţelegeri serioase.

2. Ce fac criteriile şi echivalenţele de criterii?

Odată ce realizăm faptul că o idee poate să reprezinte variate semnificaţii pentru ceilalţi, putem începe prin a le identifica pe acestea. Spre exemplu, persoana pe care o iubiţi vă mărturiseşte că ceea ce apreciază cel mai mult este să simtă că-i sunteţi tot timpul alături. Aveţi criteriul, dar nu cunoaşteţi indiciile pe care le foloseşte pentru acesta. Aşadar aţi putea dori să aflaţi ce ar trebui să faceţi sau să spuneţi pentru ca fiinţa iubită să ştie că-i sunteţi alături. Adică să identificaţi echivalenţa de criteriu. În mod obişnuit, nu putem decât să ghicim ce ar trebui să facem. De multe ori oamenii presupun că va fi vorba de aceleaşi comportamente folosite de ei înşişi. În realitate însă, dovezile comportamentale sunt tipice şi uneori imprevizibile! Deci întrebaţi!

3. Exemple de echivalenţe de criterii din viaţa de fiecare zi

Iată câteva exemple de echivalenţe de criterii pentru „iubire”.

40. Dacă m-ar iubi ar şti ce îmi doresc... (cu alte cuvinte, iubirea înseamnă să citeşti gândurile celuilalt).

41. Dacă m-ar iubi nu ar trebui să-i cer să... (cu alte cuvinte, iubirea presupune să anticipezi dorinţele celuilalt).

42. Ştia că mama lui îl iubeşte pentru că era mereu acasă când ajungea de la şcoală.

43. Dacă îi trimit mamei mele o felicitare de Ziua Mamei, ea va înţelege că o iubesc.

4. Gândiţi-vă la criterii şi echivalenţe de criterii

44. Atunci când sunt folosite cuvinte abstracte – aflaţi ce anume semnifică ele pentru interlocutor şi care sunt comportamentele reprezentative.

45. Atunci când vă implicat într-o discuţie în contradictoriu despre semnificaţii sau despre ce „spune” un anume comportament. Cel mai probabil există criterii sau echivalenţe de criterii diferite.

46. Când doriţi să operaţi o schimbare. Analizaţi semnificaţiile ce pot fi atribuite propunerilor dumneavoastră. Consideraţi propunerile dumneavoastră echivalenţe de criterii pentru ceilalţi.

5. ***Cum puteţi folosi echivalenţele de criterii*** învăţaţi să fiţi atenţi la cuvintele ce implică criterii. Găsiţi semnificaţiile celorlalţi pentru acestea. Care sunt comportamentele ce le-ar demonstra? Criteriile sunt cuvinte abstracte: care sunt indiciile concrete pentru fiecare dintre ele? Cum anume se traduce fiecare?

Descoperiţi ce anume îi îndepărtează sau îi apropie pe ceilalţi de dumneavoastră. Puteţi începe prin a-i întreba care sunt lucrurile importante pentru ei şi apoi să comparaţi ce anume din ceea ce faceţi le-ar putea demonstra faptul că le onoraţi valorile.

Când cineva foloseşte un cuvânt, nu presupuneţi ca ştiţi ce înseamnă. Verificaţi.

Strategia creativităţii Disney

— ***Ce este strategia creativităţii Disney***?

Este o strategie ce are ca scop dezvoltarea idealurilor şi asigurarea şanselor de reuşită. Poartă numele lui Walt Disney deoarece acesta obişnuia să joace rolul a trei personaje atunci când echipa sa dorea să ajungă la o idee nouă: visătorul, realistul şi criticul. Robert Dilts, pionier al NLP, este cel care a modelat şi a dezvoltat această strategie pentru a deveni un instrument NLP.

— ***Ce face strategia creativităţii Disney***?

Diferenţiază cele trei roluri importante – visătorul, realistul, criticul – implicate în procesul de transpunere în realitate a ideilor creatoare, astfel încât să poată fi analizate separat pentru a obţine maximum de claritate şi

efect.

— ***Exemple de strategia creativităţii Disney din viaţa de fiecare zi***

Cel mai adesea, oamenii au tendinţa de a folosi unul dintre cele trei roluri:

47. Este mereu nemulţumit (critic).
48. Este plin de idei (visător).
49. Este cu capul pe umeri (realist).

Unele echipe au „specialişti" pentru fiecare rol. Dilts a iniţiat folosirea intenţionată a acestor roluri ca strategie, care a devenit foarte populară în consultanţa pentru afaceri şi activitatea de coaching. Deşi identificată într-un context de business, aceeaşi strategie are aplicaţii şi în problemele individuale. Puteţi să interpretaţi cele trei roluri pe rând sau să apelaţi la prieteni. De exemplu, „Poţi să îmi spui dacă mi-au scăpat unele aspecte practice ale acestei idei?" (Poţi să fii realistul meu?) Uneori am observat la cupluri tendinţa partenerilor de a păstra un singur rol, astfel că se ajunge la nevoia de a le inversa pentru a detensiona atmosfera. Dacă unul dintre dumneavoastră este mereu visătorul „tot timpul are capul în nori", iar celălalt este prea critic „tot ce face este să mă descurajeze" consecinţele vor fi sentimentele de frustrare şi nemulţumire. Absenţa unui realist poate duce şi la amânarea proiectelor valide.

— ***Gândiţi-vă la strategia creativităţii Disney***

50. Când doriţi să stimulaţi creativitatea.
51. Când descoperiţi o neconcordanţă între perspectiva ideală şi cea practică.
52. Când doriţi să testaţi cum se poate pune în practică o idee, un vis sau un obiectiv.
53. Când cineva doreşte să pună punct unei explorări spunând „Nu va merge în practică". Amintiţi-vă că este vorba despre o judecată critică şi este important să verificaţi cum par lucrurile din toate cele trei puncte de

vedere înainte să ajungeţi la această judecată. De prea multe ori rămânem la poziţia critică fără să fi analizat şi celelalte perspective, la fel de importante pentru construirea unei idei.

— ***Cum puteţi folosi strategia creativităţii Disney*** împărţiţi cele trei roluri celor din jur (într-o echipă, de pildă, sau în familie) şi ascultaţi argumentele fiecăruia: posibilităţile de dezvoltare, modul de implementare, slăbiciunile proiectului. Puteţi să redistribuiţi rolurile după un prim tur pentru a acoperi toate perspectivele posibile şi pentru a nu limita nicio persoană.

Structuraţi o întâlnire sau o discuţie în trei etape ce corespund fiecărui rol. Începeţi cu un brainstorming pentru a stimula creativitatea, apoi evaluaţi posibilităţile de dezvoltare şi de aplicare, specificând în mod explicit caracteristicile fiecărei etape. Cele trei abordări vor oferi suficient de multe informaţii pentru a permite o decizie bună.

Evaluarea ecologică

— ***Ce este evaluarea ecologică***?

Aceasta se referă la anticiparea consecinţelor unei acţiuni. Efectele pot fi resimţite de dumneavoastră sau de alte grupuri din care faceţi parte.

NLP recunoaşte importanţa efectelor şi reacţiilor în cadrul sistemelor în care au loc: simţire, gândire, acţiune, fiziologie, toate acestea întreţin o relaţie de reciprocitate; avem un impact asupra familiei noastre şi asupra structurilor organizaţionale din care facem parte. Fiecare dintre noi este un sistem de sine stătător, alcătuit din alte sisteme: biologic, mental, emoţional; familiile reprezintă sisteme; birourile şi organizaţiile sunt alt tip de sisteme; societăţile, un alt tip. Multe sisteme interacţionează unele cu celelalte. La fel cum ecologia este studiul relaţiei organismelor cu mediul înconjurător, în NLP evaluarea ecologică are în vedere efectele unei acţiuni asupra

relaţiilor şi sistemelor ce ar intersecta-o.

Pentru aceasta este nevoie să privim cu atenţie consecinţele probabile asupra tuturor aspectelor implicate. Evaluarea ecologică poate să necesite o atitudine analitică, colectarea de informaţii şi testarea validităţii unor scenarii posibile. La fel de important este să ne ascultăm intuiţia.

— ***Ce face evaluarea ecologică***?

Oferă posibilitatea de a testa rezultatele unei acţiuni pentru a stabili impactul probabil. Permite identificarea obstacolelor şi depăşirea lor reformulând strategiile ***înainte*** de a acţiona, astfel că schimbările pot fi uşor aplicate pentru a îmbunătăţi rezultatele.

— ***Exemple de evaluare ecologică din viaţa de fiecare zi***

54. A lua în considerare sentimentul că ceva nu e în regulă, sau rezistenţa de a începe ceva, sau observarea celuilalt ce ezită să ducă la bun sfârşit ce a început.

55. Identificarea a ceea ce funcţionează în mod curent înainte de a iniţia o schimbare. Evaluarea consecinţelor anticipate.

56. Verificarea contului înainte de a achiziţiona un produs!

— ***Gândiţi-vă la evaluarea ecologică***

57. Când construiţi un plan sau urmează să luaţi o decizie.

58. Când sunteţi conştient de un conflict de obiective sau valori, al dumneavoastră sau interpersonal.

— ***Cum puteţi folosi evaluarea ecologică***

Când vă stabiliţi obiectivul, întrebaţi-vă:

— Care vor fi consecinţele îndeplinirii obiectivului meu asupra celor din sistemele sociale din care fac parte (familie, prieteni, organizaţie, comunitate)?

— Obiectivul pe care mi l-am propus se potriveşte cu ceea ce ceilalţi şi-ar putea dori?

— Respectă integritatea celorlalţi implicaţi?

— Îmi respectă valorile, credinţele şi identitatea?

— Îmi întăreşte conştiinţa de sine?

— Contribuie în vreun fel la menţinerea sănătăţii şi bunăstării personale?

— Există şi efecte nedorite?

— La ce anume ar trebui să renunţ sau cum anume ar trebui să mă pregătesc pentru a-mi atinge scopul?

— Ce-mi spune intuiţia?

Dacă ceea ce vă doriţi are răspunsuri pozitive la aceste întrebări, ar fi bine să mergeţi mai departe. Dacă unele întrebări rămân deschise, încercaţi să găsiţi alternative pentru a ajunge la o situaţie mulţumitoare. Rezolvându-le înainte să porniţi la drum, veţi câştiga timp şi energie, care vă vor face demersul mult mai eficient şi mai puţin stresant.

Indicii de accesare vizuală

— ***Ce sunt indiciile de accesare vizuală***?

Modul în care ne folosim corpul ne poate ajuta, sau, dimpotrivă, ne poate împiedica să accesăm informaţii importante din jurul nostru. Ridicând din umeri, încordând muşchii sau coborându-vă privirea în pământ nu vă îmbunătăţiţi şansele de a veni cu noi idei! în schimb, există unele lucruri pe care le putem face pentru a beneficia de experienţa – şi de potenţialul nostru. Pentru aceasta dorim să vă vorbim despre indiciile vizuale.

Când oamenii gândesc, există o corelaţie semnificativă între direcţia mişcărilor oculare inconştiente şi sistemul de reprezentare predominant. Pentru majoritatea dreptacilor:

— Când privesc în sus şi la dreapta ***lor*** indică faptul că-şi imaginează ceva vizual.

— Când privesc orizontal şi la dreapta ***lor*** indică faptul că-şi imaginează cum anume va suna ceva.

— Când privesc în jos şi la dreapta ***lor*** indică procesarea senzaţiilor (fiziologice sau psihologice).

— Când privesc în sus şi la stânga ***lor*** semnifică rememorarea unei imagini vizuale.

— Când privesc orizontal şi la stânga ***lor*** semnifică faptul că-şi amintesc ceva ce au auzit.

— Când privesc în jos şi la stânga ***lor*** semnifică faptul că vorbesc cu ei înşişi, ceea ce NLP numeşte dialog interior.

Pentru cei stângaci unele dintre aceste puncte pot fi inversate, iar în cazul anumitor persoane mişcările oculare pot să nu confirme sistemul de reprezentare folosit. Însă, în marea majoritate a cazurilor, după cum vom vedea, lista de mai sus poate fi deosebit de utilă.

— ***Ce fac indiciile de accesare vizuală***?

După cum am văzut, semnalează sistemul de reprezentare folosit de o persoană la un moment dat. Acest lucru ne ajută să putem accesa mai uşor un anumit sistem de reprezentare în mod deliberat, deoarece ştim deja încotro trebuie să privim – la propriu. Cu alte cuvinte, puteţi să învăţaţi să vă faceţi mai uşor remarcat din punct de vedere vizual, auditiv sau chinestezic, dacă doriţi. Puteţi învăţa mai uşor noi abilităţi sau un alt mod de a rezolva lucrurile ştiind ce secvenţă este mai productivă.

— ***Exemple de indicii de accesare vizuală din viaţa de fiecare zi***

— Privirea în jos exprimă timiditate, ruşine sau teamă (reflectă senzaţii chinestezice).

— Privim în sus când încercăm să ne aducem aminte ceva.

— Privim rapid dintr-o parte în alta când încercăm să localizăm ceva intern. Mişcarea de cercetare amănunţită a ochilor, vizibilă în exterior, o reflectă pe cea interioară.

— ***Gândiţi-vă la indicii de accesare vizuală***

— Când doriţi să exersaţi energia minţii (vezi Capitolul 14).

— Când doriţi să îmbunătăţiţi relaţiile cu ceilalţi prin

adaptarea la „limbajul” folosit. Odată ce aţi înţeles care este sistemul de reprezentare predominant prin care ei accesează celelalte sisteme, va fi mai uşor să vă faceţi înţeles. De exemplu, să vă exprimaţi cu ajutorul metaforelor chinestezice dacă interlocutorul dumneavoastră are tendinţa de a privi în dreapta jos, sau metafore vizuale dacă priveşte în dreapta sus.

— Când observaţi că cineva priveşte în stânga jos veţi presupune că persoana respectivă poartă un dialog interior, ceea ce poate sugera nesiguranţă.

— Când încercaţi să vă amintiţi ceva ce aţi auzit (priviţi în stânga orizontal) sau ce aţi văzut (priviţi în stânga sus).

— Când doriţi să întrerupeţi o stare neplăcută (nu mai priviţi în dreapta jos pentru o perioadă).

— Când vă imaginaţi ceva – dreapta sus pentru reprezentări vizuale, dreapta orizontal pentru imagini auditive, dreapta jos pentru a înţelege ce anume simţiţi.

— ***Cum puteţi folosi indiciile de accesare vizuală***

Exersaţi-vă atenţia în legătură cu aceste indicii pentru a avea o imagine mai cuprinzătoare despre interlocutorul dumneavoastră. De asemenea, puteţi să vă monitorizaţi propriile mişcări oculare, ceea ce vă conferă o serie de avantaje:

— De a accesa rapid un sistem de reprezentare, când acesta ar putea fi de folos.

— De a întrerupe un model comportamental care e posibil să nu vă fie de folos, pentru a-l înlocui cu unul adaptat situaţiei; de exemplu, dacă nu vă amintiţi un subiect pentru un examen, sentimentele negative se vor reflecta – şi vor fi întărite! – în privirea îndreptată spre dreapta jos. Dacă informaţia căutată a fost receptată vizual, citită într-o carte sau vizionată la televizor, atunci ar fi mai util să vă uitaţi în stânga sus pentru a v-o aminti!

Încadrarea

— ***Ce este încadrarea***?

Aţi observat că, dacă schimbaţi rama unui tablou, acesta arată dintr-odată altfel? Rama scoate în evidenţă anumite calităţi ale tabloului şi stabileşte nişte limite imaginii. Modul în care gândim îşi poate pune, în egală măsură, amprenta pe experienţa noastră de viaţă, reliefând anumite aspecte. Încadrarea se referă la felul în care integrăm o experienţă pentru a-i oferi un sens. În funcţie de cadrul folosit, putem percepe foarte diferit acelaşi eveniment.

NLP a identificat mai multe tipuri de cadre ce pot deveni instrumente valoroase.

Cadrul-problemă

De multe ori o situaţie neaşteptată este interpretată ca o problemă ce trebuie „rezolvată" sau „depăşită". Unii ar putea să perceapă aceeaşi experienţă ca fiind o „oportunitate" sau o „provocare", ceva care-i nedumereşte. Tipuri diferite de încadrare vor avea drept consecinţe sentimente şi acţiuni diferite.

„Problemele" necesită soluţii, sprijin, ajutor. Problemele ne îndreaptă spre medici, avocaţi, consilieri. Încadrarea unui eveniment ca problemă presupune o limitare a atitudinilor posibile. „Ceva care nedumereşte" sună mai neutru, „ceva neaşteptat". Ambele permit o libertate de mişcare atât în ceea ce priveşte acţiunile următoare, cât şi sentimentele noastre.

În toate domeniile, politică, lumea afacerilor, activitate socială, există o prejudecată, o părere falsă în ceea ce priveşte rezolvarea problemelor. La prima vedere, toate aceste probleme se presupune că vor avea soluţiile potrivite astfel că nu vor mai constitui probleme!

Din nefericire, cadrul-problemă înseamnă tendinţa de focalizare asupra a ceea ce nu merge bine. Data viitoare când urmăriţi o emisiune informativă întrebaţi-vă ce anume este încadrat în categoria „ştiri". Folosind cadrul-

problemă trebuie să identificaţi un vinovat. De cele mai multe ori instituţiile şi indivizii ce folosesc această încadrare sunt prea ocupaţi de probleme pentru a-şi mai permite să modeleze excelenţa, pur şi simplu nu mai observă ce ***merge*** bine.

Cadrul de obiectiv

Cadrul de obiectiv îndreaptă discuţia spre rezultatele aşteptate. Este de ajuns să vă întrebaţi „Ce anume doriţi să se întâmple?" pentru a încadra situaţia în perspectivă, pe când „Spune-mi care este problema" va atrage după sine dezbateri despre prezent şi explicaţii din trecut. „Spune-mi ce vrei" îndreaptă atenţia spre viitor. Şi de vreme ce nu putem acţiona în trecut, obiectivul final este un ghid mult mai potrivit pentru a acţiona în prezent.

Cadrul „ca şi cum".

Aceasta este o cale foarte bună de a vă permite să testaţi diferite ipoteze. Cadrul „ca şi cum…" presupune imaginarea scenariilor posibile pentru a anticipa consecinţele.

Ian discuta la un moment dat cu un client ce nu reuşea să găsească o următoare etapă din punct de vedere profesional: „Ştiu că acum te simţi blocat… dar să presupunem pentru câteva minute că nu ar fi aşa. Ce anume ai face?" Clientul s-a oprit, a privit în sus, a respirat uşurat şi a început: „Păi, aş începe să caut o nouă direcţie. Aş vorbi cu un prieten ce lucrează în resurse umane, nu l-am mai văzut de ceva ani, şi aş afla ce opţiuni există în zilele noastre". Înlăturând obstacolul, clientul a descoperit foarte uşor ceea ce ar putea face.

Reîncadrarea

„Sunt o persoană raţională" „eşti emotiv", „este naiv" – reîncadrarea schimbă sensul unei experienţe doar prin înlocuirea unui cadru cu altul. Aceasta determină alte interpretări, noi concluzii, sentimente şi acţiuni. Reîncadrarea este o formă atât de importantă de încadrare

încât o vom analiza separat la p. 101.

— ***Ce face încadrarea***?

Ne ajută să etichetăm situaţiile pentru a înţelege ce presupun acestea. Ea „colorează” evenimentele şi gândurile. Dacă schimbăm cadrul, schimbăm înţelesul experienţei. Când schimbăm înţelesul, ne schimbăm adeseori sentimentele faţă de ceea ce a fost cadrat.

— ***Exemple de încadrare din viaţa defecare zi***

— Cadrul-problemă: „De cât timp te confrunţi cu această problemă?”

— Cadrul de obiectiv: întreabă-te ce îţi doreşti cu adevărat în această situaţie.

— Cadrul „ca şi cum”: presupunem că suntem în anul 3001 ca în romanul lui Arthur C. Clarke ***Odiseea spaţială 3001*** – ca în orice ficţiune – ne plasăm într-o lume imaginară unde testăm noi posibilităţi.

— ***Gândiţi-vă la încadrare***

— Când simţiţi că există un blocaj în reacţii sau interpretări. Schimbaţi cadrul pentru a găsi alte idei.

— Când consideraţi că ceva vă limitează opţiunile.

— Când doriţi să schimbaţi evaluarea sau experimentarea.

— ***Cum puteţi folosi încadrarea*** încadrarea poate fi o metodă utilă atunci când doriţi să prezentaţi o propunere unei audienţe sau pentru a pregăti terenul înaintea unei discuţii.

Antrenaţi-vă să observaţi modul în care ceilalţi îşi încadrează propunerile: cadrul folosit este compatibil cu al dumneavoastră? Căutaţi exemple reuşite din diferite contexte sau medii, de la oameni ce au succes în comunicarea cu publicul, până la părinţi talentaţi, descoperiţi ce anume spun şi fac pentru a avea rezultate excepţionale.

Niveluri logice

— ***Ce sunt nivelurile logice***?

Nivelurile logice se referă la structurile profunde ce susţin modelele de gândire şi relaţionare. Stabilind care sunt tiparele folosite de interlocutorul dumneavoastră veţi înţelege mai uşor ce anume se petrece. Există o ierarhie a nivelurilor.

De multe ori oamenii intuiesc nivelurile atunci când povestesc despre experienţele lor. După cum spunea un client: „Pe de o parte, casa incendiată a însemnat un dezastru, dar pe de altă parte este ceea ce m-a făcut omul care am devenit deoarece m-am mutat şi a trebuit să iau totul de la capăt şi astfel mi-am început propria afacere şi nu m-am mai gândit la trecut”. Fiecare nivel ne oferă un alt tip de informaţie, răspunde unei singure întrebări după cum veţi vedea mai jos:

Contextual: UNDE? CÂND? Acest nivel se referă la mediul înconjurător, fie că este vorba de unul fizic, o clădire, fie că este cel social, un grup de prieteni. De asemenea se referă la amplasarea temporală.

— Comportamental: CE? Ce anume aţi făcut sau nu aţi făcut. Ce anume s-a întâmplat concret.

— Abilităţi: CUM? Abilitatea se referă la priceperea, talentul sau cunoştinţele datorită cărora ceva poate fi realizat foarte simplu de către cel ce le deţine sau foarte dificil de către cel căruia îi lipsesc.

— Credinţe şi valori: DE CE? Convingerile şi valorile noastre modelează felul în care înţelegem de ce anumite lucruri sunt posibile sau imposibile pentru noi. Ne ghidează raţiunea şi determină toate acţiunile.

— Identitate: CINE? Identitatea se referă la conştientizarea de sine. Aceasta poate fi identitatea noastră personală sau o identitate corporativă – în ambele cazuri, cine suntem.

Dincolo de identitate: PENTRU CINE/PENTRU CE?

Este vorba de imaginea de ansamblu în care intervin întrebări legate de scopurile finale. Pentru oameni, acestea

sunt de multe ori spirituale, ne arată care este misiunea pe care dorim să ne-o asumăm. De asemenea, această misiune poate exista pentru diferite grupuri sau organizaţii.

— ***Ce fac nivelurile logice***?

Ne permit să înţelegem:

— Tipul de informaţie pe care îl primim.

— Care este sursa unei probleme.

— La ce nivel este resimţită sau se manifestă problema (pot să nu coincidă).

— Care este miza problemei.

— Care este nivelul potrivit pentru a interveni.

Dacă aplicaţi întrebările-cheie – cine? de ce? cum? ce? unde/când? – în orice interacţiune sau în legătură cu propriile acţiuni, veţi găsi nivelurile logice determinante astfel încât:

— Veţi înţelege motivul pentru care o situaţie pare a fi dificilă (de exemplu, problemele comportamentale sunt deseori legate de credinţe).

— Veţi înţelege care sunt punctele-cheie ce pot fi schimbate pentru a echilibra o situaţie. Majoritatea oamenilor pot modifica mai uşor un comportament dacă acesta nu implică şi transformarea unei credinţe sau a propriei identităţi.

— Veţi găsi intervenţii mici ce pot avea efecte considerabile: de exemplu, introducerea unui automat de cafea (schimbare contextuală) ar putea să apropie angajaţii (comportamental) ceea ce poate ajuta la construirea unui sentiment de apartenenţă la un departament sau echipă (identitate).

— ***Exemple de niveluri logice din viaţa de fiecare zi***

Am primit o invitaţie să mergem la film. De multe ori intonaţia şi tonul vocii vor transmite ce nivel este important:

Alte exemple:

— Educarea copiilor: „Eşti atât de leneş” (identitate) ***versus*** „Fă curat în camera ta” (comportament).

— Programe organizaţionale ce îşi propun să cultive loialitatea angajaţilor (credinţe şi identitate).

— ***Gândiţi-vă la nivelurile logice***

— Când suspectaţi o reacţie disproporţionată la o situaţie banală. Este foarte probabil ca alte niveluri să fi fost implicate, credinţele sau identitatea.

— Când doriţi să schimbaţi ceva în viaţa personală sau profesională. La ce nivel optaţi să realizaţi schimbarea? Organizaţiile ce doresc să câştige încrederea oamenilor operează mai ales la nivelul credinţelor şi identităţii, iar uneori, pentru un efect rapid, la nivel comportamental.

— Când par a fi implicate mai multe niveluri decât la prima vedere.

— Când sunt folosite critica sau lauda. Criticile sunt primite mai uşor dacă sunt formulate la nivel comportamental (sau al abilităţilor) sau contextual şi sunt mult mai puţin eficiente dacă nivelul identităţii este adus în discuţie deoarece avem tendinţa de a fi defensivi. Lauda este mai eficientă dacă se referă la nivelurile mai înalte, mai ales identitatea: „Eşti atât de eficient/grijuliu”.

— ***Cum puteţi folosi nivelurile logice***

Cu ajutorul lor va fi mai uşor să monitorizaţi situaţiile şi problemele, punctele-cheie sensibile la schimbare. Ţineţi cont de ele în relaţiile cu ceilalţi, respectând elementele inconştiente. Nivelurile logice structurează informaţiile pentru a analiza cât mai corect împrejurarea problematică.

Folosiţi-le pentru a diferenţia ce este potrivit – în ceea ce priveşte oamenii sau locul de muncă, mediul înconjurător, soluţiile propuse.

Metamodelul

— ***Ce este un metamodel***?

Metamodelul se referă la cele trei moduri prin care

simplificăm informaţiile şi experienţele noastre pentru a ajunge la o concluzie rapidă:

— Ştergere – o parte din informaţii rămâne pe dinafară.

— Generalizare – extragem afirmaţii universale, largi pe baza unor informaţii limitate.

— Distorsionare – construim semnificaţii oferind importanţă unor informaţii şi ignorând altele.

Toate aceste trei procese sunt fireşti. Pot fi folositoare sau ne pot limita. Imaginaţi-vă, de pildă, cum ar fi dacă nu aţi elimina o mulţime de informaţii care vă ies în cale! Capul v-ar fi plin de tot felul de lucruri inutile – precum toate numerele maşinilor pe care le-aţi văzut. Pe de altă parte, eliminaţi şi informaţii importante? în cadrul unei evaluări, eliminaţi toate feedbackurile pozitive şi urmăriţi doar comentariile critice?

— ***Ce face un metamodel***?

Readuce în discuţie elementele pierdute cu ajutorul unui set de întrebări, contrazice generalizările nejustificate şi construieşte noi înţelesuri în locul celor distorsionate.

— ***Exemple de metamodele din viaţa de fiecare zi***

Ştergerea

— Negativă. Lipsa de atenţie, uitarea repetată, ignorarea semnalelor ce vă previn că exageraţi.

— Pozitivă. Ignorarea unui decor mai puţin plăcut datorită prezenţei celui iubit.

Generalizarea

— Negativă. Sentimentul că toată lumea este împotriva dumneavoastră (toată lumea? Fiecare persoană de pe planetă – inclusiv cei pe care nu i-aţi cunoscut?).

— Pozitivă. Tocmai aţi avut o prezentare foarte reuşită şi vă spuneţi „sunt foarte bun la asta”. Aveţi un nou sentiment de încredere.

Distorsionarea

— Negativă. Şeful dumneavoastră vorbeşte cu un

coleg şi ambii încep să râdă şi „ştiţi” că a fost vorba de dumneavoastră.

— Pozitivă. Partenerul vă face un cadou foarte plăcut şi „înţelegeţi” că vă iubeşte.

— ***Gândiţi-vă la metamodel***

— Când vreţi să clarificaţi ceea ce se discută.

— Când doriţi să fiţi obiectiv.

— De fiecare dată când dumneavoastră sau altcineva generalizează.

— Când bănuiţi despre o afirmaţie că nu are susţinere raţională.

— Când cineva încearcă să fie convingător.

— Când scrieţi declaraţii sau plângeri.

— ***Cum puteţi folosi metamodelul***

Ştergerea

Metamodelul vă poate ajuta să recuperaţi informaţii pierdute punându-vă anumite întrebări:

— Când informaţia lipseşte realmente. Dacă spuneţi „M-am săturat” întrebaţi-vă „***De ce anume***?"

— Când există o comparaţie ascunsă. Dacă spuneţi „E din ce în ce mai rău” întrebaţi-vă „***Mai rău decât ce***?”

— Când procesele sunt prezentate ca şi cum ar fi fixe. Dacă spuneţi „Relaţia noastră a apucat-o într-o direcţie greşită” întrebaţi-vă „***Cum anume ne comportăm diferit***, ***astfel încât nu mai este la fel de bine cum era înainte***?”

— Când ceva lipseşte deoarece nu specificaţi cine este implicat. Dacă spuneţi „Oamenii nu mă plac”, întrebaţi-vă „***Care dintre ei***, ***mai exact***?”

Generalizarea învăţaţi să faceţi distincţia între generalizări şi să renunţaţi la cele ce vă blochează.

— Afirmaţii universale – „Niciodată nu te gândeşti la ce simt eu”, „***Niciodată***? ***Chiar niciodată***?”

— Trebuie, ar trebui – „Trebuie să ajung acasă la timp”, „***Ce s-ar întâmpla dacă nu ai ajunge***? ***Ce s-ar***

întâmpla dacă ai ajunge?”

— Nu pot – „Nu pot să fac asta”, „***Ce te opreşte***? ***Ce s-ar întâmpla dacă ai putea***?”

Distorsionarea

Metamodelul explică modul în care oamenii ajung la semnificaţii, însă cu ajutorul distorsionării. Puteţi demonstra celorlalţi acest lucru atunci când greşeala are un impact negativ:

— Echivalenţe complexe – „Cei ce nu te privesc în ochi nu pot fi de încredere”, „***Ce legătură are direcţia privirii cu faptul că sunt sau nu oameni de încredere***?”

— Cauză şi efect – „Replica ta m-a făcut să mă simt discreditat”, „***Mai exact***, ***cum anume ceea ce am spus eu te-a făcut să te simţi discreditat***?”

— Citirea gândurilor – „Eşti supărat pe mine”, „***De unde ştii***? ***Ce anume te face să spui asta***?”

Metaprograme

— ***Ce sunt metaprogramele***?

Metaprogramele sunt tipare inconştiente de clasificare a informaţiilor cu o importanţă covârşitoare asupra comportamentului, deoarece influenţează ce anume observăm, cum ne construim reprezentările interne, cum ne construim experienţa şi extragem concluzii din ea. Ele constituie mijloacele prin care ne organizăm. Vi le puteţi imagina ca pe nişte filtre ce separă ce este important de ce este mai puţin important. Fără ele am fi suprasolicitaţi şi nu am putea distinge atât de rapid ceea ce este esenţial. Veţi găsi mai departe o descriere a metaprogramelor cu rol-cheie în eficientizarea carierei, a relaţiilor, şi chiar în ceea e priveşte abilitatea de a fi fericit şi sănătos.

— ***Ce anume fac metaprogramele***?

Oferă mijloace automate de sortare şi organizare a experienţei, gândirii şi comportamentului. Combinaţia de metaprograme este unică pentru fiecare individ în parte,

deşi veţi descoperi că aveţi în comun cu unii anumite tendinţe.

Există o mare varietate de comportamente posibile pe o axă de posibilităţi, ca şi cum ar fi o scală gradată. Cele două capete opuse ale metaprogramului sunt total diferite, dar oamenii se pot plasa oriunde pe această scală.

Nu există un mod „corect” de a procesa o experienţă şi deci nu există o poziţie ideală pe un metaprogram. Mai degrabă, NLP subliniază limitele şi avantajele fiecărei variante în ***anumite circumstanţe***.

Administrarea eficientă a metaprogramelor presupune mai întâi înţelegerea modului de funcţionare.

Arta de a-i implica şi de a-i influenţa pe ceilalţi în relaţie cu metaprogramele presupune să învăţaţi să identificaţi şi să folosiţi metaprogramele adoptate de interlocutorii dumneavoastră.

— ***Exemple de metaprograme din viaţa de fiecare zi***

— Înţelegerea celorlalţi. O persoană pare a fi mai optimistă decât alta – în general îşi valorifică mai bine posibilităţile şi reuşeşte să se bucure de micile plăceri ale vieţii. După ce veţi înţelege metaprogramele, veţi recunoaşte tiparele ce contribuie la fiecare stil de viaţă în parte.

— Planificarea eficientă a timpului: veţi reuşi să vă organizaţi activitatea astfel încât să nu mai începeţi săptămâna sub presiunea termenelor-limită.

— Alegerea unei cariere în concordanţă cu punctele forte ale metaprogramelor alese.

Realizarea unei selecţii reuşite a personalului de care aveţi nevoie stabilind metaprogramele necesare posturilor de ocupat.

Exemple de metaprograme

Apropiere – evitare

Este posibil să vă simţiţi motivat să acţionaţi atunci

când doriţi să evitaţi un stimul neplăcut, sau o consecinţă nedorită, iar în acest caz vă îndepărtaţi de ele. Dacă sunteţi motivat de lucrurile ce vă atrag, atunci doriţi să vă apropiaţi de ele. Cunoscând metaprogramul ce vi se potriveşte într-o anumită situaţie, veţi putea să vă automotivaţi în orice situaţie pentru a avea rezultatele dorite. De asemenea, nu are sens să oferiţi stimuli de apropiere de genul promovării sau perspectiva unui statut superior unor persoane ce folosesc modelul de evitare deoarece acestea se vor mobiliza rapid doar dacă le sunt reamintite consecinţele negative ale unui comportament. Ceea ce funcţionează bine pentru o persoană poate să nu fie în concordanţă cu alta.

Când cineva vă va povesti despre ceea ce nu doreşte să se întâmple în viaţa lui sau despre ceva de care plănuieşte să se îndepărteze, veţi înţelege că aplică modelul de evitare. La fel, când veţi asculta dorinţele de viitor, veţi înţelege că este vorba de modelul de apropiere.

Necesitate – posibilitate

Dacă vă motivează ceea ce consideraţi că trebuie făcut sau ceea ce vă imaginaţi că ar trebui să fie făcut, atunci necesitatea este cuvântul pentru dumneavoastră. Dacă vă interesează ceea ce ar putea fi, nou şi necunoscut, vă simţiţi atras de posibilităţi.

Necesitatea se manifestă deseori drept o tendinţă spre proceduri: „Aşa ar trebui să fie făcut” Când veţi auzi pe cineva spunând că trebuie să facă ceva pentru că „aşa trebuie” veţi asculta limbajul necesităţii. Nu există alegeri, există doar o procedură care trebuie îndeplinită. Pe de altă parte, posibilitatea se traduce prin jonglarea cu mai multe opţiuni sau alternative. Alegerea este esenţială, iar limbajul va fi presărat de dorinţe şi speranţe sau scenarii posibile.

Direcţionarea atenţiei: către sine – alţii

Concentrarea atenţiei asupra propriei persoane nu

presupune faptul de a fi egoist, ci se referă la interpretarea evenimentelor mai întâi din propria perspectivă. Cu toate acestea, se poate să deveniţi prea concentrat pe întâmplările personale sau să păreţi ignorant în legătură cu restul lumii. La polul opus, dacă vă preocupaţi în primul rând de ceilalţi, de efectul unui eveniment asupra acestora, veţi fi perceput ca fiind centrat pe exterior, atent la ce se petrece în jurul dumneavoastră. Ambele extreme pot aduce neplăceri, în primul caz se poate ajunge la narcisism, iar în al doilea, tendinţa de a fi pe placul tuturor poate fi exploatată de unii pentru a-şi atinge propriile scopuri.

Clasificări prin asemănări – clasificări prin deosebiri

Un prieten de-al lui Ian are o vorbă: „Ştii, asta e ca atunci când...” Clasificarea prin asemănare este atât de evidentă încât a devenit o glumă cunoscută între prieteni. Conexiunile lui constau în corespondenţe dintre trecut şi prezent, în elementele comune celor două situaţii.

Dacă aţi dori să convingeţi o astfel de persoană să îşi redirecţioneze acţiunile, nu ar avea sens să menţionaţi că ar fi vorba de o abordare inedită. În schimb, aceasta ar suna bine unei persoane ce foloseşte clasificarea prin deosebiri, ce caută excepţiile.

Ambele pot fi foarte valoroase şi ideal ar fi să dispunem de flexibilitatea de a le folosi pe amândouă. Însă, de multe ori avem tendinţa de a rămâne fixaţi doar pe una. Dacă vă aflaţi într-un punct mort, cel mai simplu este să încercaţi celălalt punct de vedere. Este esenţial ca ambele atitudini să fie prezente într-o echipă.

Bucăţele mici – bucăţi mari

Cunoaşteţi cu siguranţă persoane cărora îi potriveşte expresia „nu vede pădurea din cauza copacilor” sau care, dimpotrivă, sunt prea preocupate de imaginea de ansamblu pentru a mai lua în calcul detaliile. Acestea sunt doar exemple pentru a ilustra tendinţa de a ne plasa mai

aproape de una dintre extreme.

Dacă reuşiţi să ţineţi cont de toate detaliile, însă fără să le conectaţi corespunzător, probabil că procesaţi mai mult bucăţele mici de informaţie. Dacă vă pricepeţi să construiţi viziuni de mare amploare însă deveniţi nerăbdător când vine vorba de a pune în practică toate ideile, sau aveţi tendinţa de a trece cu vederea aspectele ce nu se potrivesc planului, atunci probabil procesaţi bucăţi mari de informaţie.

Să ne imaginăm cum s-ar înţelege două persoane cu stiluri diferite: s-ar aduce unul pe celălalt în pragul exasperării! Detaliile unuia ar părea copleşitoare celuilalt, pe când absenţa acestora i-ar sugera celui dintâi confuzie şi i-ar provoca anxietate. Ambele abordări sunt de dorit în cadrul unei echipe pentru a avea o perspectivă echilibrată.

Orientarea în timp: „În timp” – „prin timp”.

În timp ce majoritatea metaprogramelor par a fi familiare, ideea că oamenii pot experimenta timpul în mod diferit poate fi mai puţin intuitivă. NLP afirmă că este o diferenţă între percepţia oamenilor asupra timpului şi identifică două modalităţi contrastante.

„ÎN TIMP”.

Se referă la trăirea profundă a fiecărui moment în parte, la cei ce se concentrează pe fiecare clipă prezentă. De multe ori aceste persoane nu îşi dau seama când trece timpul deoarece sunt foarte implicaţi în ceea ce se întâmplă; planurile de viitor par a fi cumva ireale; trecutul este „în spate”, iar viitorul „în faţă”.

NLP a demonstrat legătura dintre percepţia timpului şi spaţialitate: dacă întrebăm o persoană cu preferinţă spre atitudinea „în timp” în ce direcţie este ziua de ieri sau de mâine, răspunsul va fi în spatele ei pentru ziua de ieri şi în faţă pentru ziua de mâine. Această percepţie a timpului poate să însemne faptul că trecutul este inaccesibil şi doar cele mai apropiate informaţii de viitor pot fi luate în

considerare.

„Prin timp”.

Majoritatea celor cu atitudine „prin timp” localizează timpul pe o axă de la stânga la dreapta în faţa lor. Este vorba tot de ceva continuu. Cel mai adesea, trecutul se află în stânga şi viitorul în dreapta şi pot fi evaluate dintr-o privire scurtă, ca într-o agendă. Această organizare spaţială permite o revizuire uşoară şi practică, astfel încât cei ce o folosesc sunt, de obicei, buni organizatori.

Modul în care ne raportăm la timp este descris de NLP prin sintagma „linii ale timpului (linii temporale)” Cei cu atitudinea „în timp” se află pe această linie a timpului, pe când cei „prin timp” păstrează o oarecare distanţă. Dacă vă număraţi printre cei din urmă, probabil reuşiţi să nu vă aglomeraţi cu detaliile de moment, însă vă este mai greu să „fiţi prezent”.

Cadrul de referinţă: intern sau extern

Dacă ştiţi exact ce este bine pentru dumneavoastră şi vă displace să vi se spună ce trebuie să faceţi, înseamnă că folosiţi un cadru intern. Aceste persoane se implică uşor în activităţi dacă nu încercaţi să le convingeţi făcând referire la ce cred sau spun ceilalţi: aceste păreri nu au nicio importanţă pentru ele, ba chiar dimpotrivă, le pot influenţa în mod negativ atitudinea viitoare, ca un semnal de alarmă: „Trebuie să mă decid singur”.

Dacă vă interesaţi de ceea ce cred ceilalţi atunci folosiţi cadrul extern. Cei ce folosesc în mod predominant acest cadru iau într-o mare măsură în considerare punctele de vedere ale celor din jur. „Oamenii spun… Lucrurile vorbesc de la sine”. Acest gen de expresii semnifică o sursă de autoritate externă.

Ca întotdeauna, ambele pot fi foarte valoroase şi ambele pot fi riscante dacă predomină excesiv.

Acestea sunt câteva metaprograme-cheie, deşi NLP a identificat şi descris încă multe altele (pentru mai multe

detalii vezi p. 508), ele au fost selectate pentru a sublinia importanţa lor asupra modului în care luaţi decizii, asupra comunicării şi asupra valorificării propriilor aptitudini. Secretul pentru a beneficia de metaprograme este să:

— Cunoaşteţi care sunt preferinţele dumneavoastră naturale.

— Înţelegeţi punctele forte şi pe cele slabe ale metaprogramelor folosite.

— Identificaţi modalităţi de a extinde aria de alegeri şi comportamente.

— ***Gândiţi-vă la metaprograme***

— Când doriţi să vă puneţi în valoare calităţile.

— Când evaluaţi aplicaţiile pentru un loc de muncă (ale celorlalţi, dar şi ale dumneavoastră).

— Când încercaţi să descoperiţi problemele de comunicare.

— ***Cum puteţi folosi metaprogramele***

Identificaţi dispoziţiile dumneavoastră naturale pentru a construi un profil personal, ca să înţelegeţi de ce faceţi ceea ce faceţi. Apoi inventariaţi metaprogramele celor apropiaţi, din familie şi de la locul de muncă, şi găsiţi concordanţele şi discordanţele între propriul profil şi acestea: există un raport de facilitare sau dimpotrivă? Adaptaţi metaprogramele folosite în funcţie de interlocutor pentru a stabili o relaţie influentă.

Modelarea

— ***Ce este modelarea***?

Modelarea este baza NLP şi a derivat din întrebarea „Cum anume ***fac*** ei asta?” Modelarea se referă la ***modul*** în care oamenii îndeplinesc o sarcină, sau realizează o performanţă, sau reuşesc să aibă o viaţă împlinită. Copiii o folosesc intuitiv atunci când imită gesturile sau adoptă părerile celor apropiaţi. Ca adult, probabil că şi dumneavoastră aţi încercat în mod conştient să împrumutaţi acţiunile celor ce excelează într-un domeniu

care vă interesează. Aşadar, ne folosim de modelare atât conştient, cât şi inconştient, atât în ceea ce priveşte detaliile, cât şi referitor la maniera de ansamblu de a fi a cuiva.

Informaţiile de care avem nevoie pentru modelare pot fi:

— Contextuale

— Comportamentale

— Abilităţi şi competenţe

— Credinţe (convingeri) şi aspecte ale identităţii în NLP acestea sunt denumite global niveluri logice (vezi p. 72). Oricare dintre aceste nivele poate reprezenta o modelare parţială, însă doar toate vor asigura un rezultat cât mai apropiat de cel dorit. De exemplu, dacă v-aţi propune să deveniţi mai eficient în relaţiile cu ceilalţi, aţi putea observa o persoană pricepută în arta conversaţiei. Dar dacă dumneavoastră nu acordaţi atenţie reacţiei interlocutorului, modului în care se simte, sau problemelor care îl preocupă, modelarea va fi lipsită de un aspect-cheie, şi anume valorile celui modelat. Pentru a atinge acelaşi nivel de excelenţă este nevoie să mergem mai departe de comportamentul observabil (comportament şi competenţe) pentru a înţelege cum anume se transpun credinţele în acţiuni.

Majoritatea oamenilor reuşesc să diferenţieze, adesea inconştient, comportamentele de suprafaţă de atitudinile profunde, iar această distincţie adeseori inconştientă între ceea ce este autentic şi ceea ce este de suprafaţă le va afecta în mod semnificativ răspunsurile. Cu alte cuvinte, nu este suficient să preluăm gesturile ca atare, ci este nevoie şi să înţelegem ce anume determină succesiunea lor curentă.

— ***Ce face modelarea***?

Modelarea permite transferul de informaţii, ea este baza învăţării. Dacă înţelegem modul în care o persoană

are rezultate remarcabile, NLP consideră că oricine poate învăţa să ajungă la acelaşi nivel, cu condiţia să dispună de informaţii suficient de detaliate.

— ***Exemple de modelare din viaţa de fiecare zi***

— Să mergi şi să vorbeşti la fel ca părinţii.

— Să-ţi însuşeşti o anumită abilitate prin observarea unei persoane care o are.

— Să participi la un masterclass – unde un anumit specialist recunoscut nu-ţi oferă doar cunoştinţe din acel domeniu, ci te familiarizează şi cu felul lui de a vedea lucrurile.

— Să imiţi un prieten sau un coleg pe care-l admiri.

— Să respecţi o anumită reţetă. Cineva te îndrumă: „Pregăteşte asta, după care urmează cealaltă… şi vei pregăti o cină perfectă”.

— Să creşti ca un adevărat membru al bisericii sau credinţei familiei tale.

— ***Gândiţi-vă la modelare***

Când doriţi să învăţaţi o abilitate nouă sau să îmbunătăţiţi una deja existentă.

— Când întâlniţi persoane foarte talentate şi vă interesează să aflaţi cum anume fac ceea ce fac.

— Când aspiraţi la rezultate mai bune decât ale celorlalţi.

— Când doriţi să repetaţi ceva ce a mers foarte bine (automodelare).

— Când aveţi nevoie să schimbaţi ceva ce nu a fost eficient – modelaţi ce a mers greşit pentru a şti ce să schimbaţi pe viitor.

— ***Cum puteţi folosi modelarea***

Analizaţi în detaliu ceea ce doriţi să modelaţi, folosind toate simţurile, fie că este vorba de o abilitate anume, un comportament sau un stil general. Modelarea poate fi specifică – numită în NLP un segment mic – sau generală un segment mare (vezi p. 51).

Întrebaţi-vă care sunt elementele-cheie, care e diferenţa ce va face diferenţa şi vă va permite să vă însuşiţi acea abilitate. În exemplul anterior, un aspect-cheie pentru interacţiunile sociale este să fiţi interesat realmente de cei pe care îi întâlniţi. Însă oricât de entuziasmat aţi fi, dacă vă este dificil să porniţi o discuţie, un început ar putea fi să pregătiţi câteva întrebări care să-i determine pe ceilalţi să vorbească.

Examinaţi situaţia opusă: „Când anume ***nu se întâmplă*** aceasta?" pentru a găsi elementele determinante. Comparaţia între situaţii şi rezultate similare cu scopul de a distinge între asemănări şi diferenţe este denumită analiza contrastivă (vezi p. 56). De exemplu, dacă un coleg vă dă sentimentul că mereu reuşiţi să aduceţi un plus de valoare, iar un altul vă face să vă simţiţi inconfortabil, este preferabil să descoperiţi care sunt diferenţele din aceste situaţii pentru a şti ce anume să schimbaţi. De asemenea, veţi învăţa cum să transmiteţi celorlalţi faptul că îşi pot aduce contribuţia.

Comportamentul exterior este la fel de important ca cel interior: încercaţi să aflaţi prin ce anume trece persoana din faţa dumneavoastră. Ce sisteme de reprezentare foloseşte (p. 103), ce submodalităţi preferă (p. 111)? Care este succesiunea secvenţelor? Cu ce anume încep? Ce urmează? O persoană care reuşeşte să îşi atingă scopurile ar putea să se folosească de o reprezentare mentală a ceea şi-a propus. Ar putea să se autoîncurajeze. Sau să fie indulgentă cu propriile greşeli. Anumite studii au arătat faptul că persoanele supraponderale reuşesc într-un final să piardă în greutate, dacă se iartă pe sine pentru abaterile de la regim, pe când cei ce se învinovăţesc fără a trece peste sentimentul negativ continuă să mănânce pentru a se securiza sau în semn de protest. Cu alte cuvinte, o reţetă de succes are nevoie de cât mai multe detalii posibil.

Dacă doriţi să modelaţi o persoană cunoscută, este mai uşor stabilind un contact. Adoptaţi o atitudine de curiozitate şi interes, fără prejudecăţi. Chiar dacă anumite informaţii vi se par surprinzătoare sau de neînţeles, amintiţi-vă că ele fac parte din reţeta completă. Întrebaţi-vă care este rolul lor.

Nu este nevoie să fi cunoscut persoana respectivă pentru a o modela. Puteţi să vă documentaţi din alte surse, cărţi, articole, documentare. Deşi ar putea fi mai dificil, nu este imposibil. Dacă vă bazaţi pe povestirile altcuiva, nu uitaţi că ceea ce pentru dumneavoastră ar putea fi esenţial poate fi prezentat ca secundar. La fel, în autodescrierea persoanei model pot fi umbrite detalii semnificative pentru contextul în care se află.

Orientarea spre rezultate:

condiţiile de formulare corespunzătoare

Coachingul în domeniul NLP are ca scop facilitarea acţiunilor dumneavoastră pentru a obţine rezultatele dorite. Vă arată cum să vă clarificaţi ideile astfel încât să îndepliniţi o serie de condiţii, denumite condiţii de formulare corespunzătoare.

— ***Ce sunt condiţiile de formulare corespunzătoare***?

Specificaţi scopul în termeni pozitivi. Creierul nu poate procesa direct termenii negativi (puteţi testa aceasta încercând să ***nu*** vă gândiţi la un copac albastru). Spunând ceea ce ***nu*** doriţi nu clarifică ceea ce doriţi şi, mai mult, întăreşte sensul negativ. De exemplu, „Trebuie să pierd în greutate” va readuce în minte ceea ce nu vă doriţi, ideea de greutate.

Imaginaţi-vă scopul cât mai amănunţit posibil, folosind toate simţurile. Fiţi cât mai clar. După ce îl veţi fi dobândit, cum va arăta, cum va suna, cum va părea, chiar şi cum va mirosi şi ce gust va avea? Anticiparea specifică este secretul transformării unui scop în rezultat. Până să

ajungeţi la detalii, nu aveţi decât o idee pe care trebuie să o însufleţiţi, să îi adăugaţi culoare, pasiune. Aşadar, descoperiţi ce senzaţie vă va spune că v-aţi atins obiectivul.

Verificaţi ca rezultatele să depindă de dumneavoastră, să le puteţi iniţia şi păstra. Dacă doriţi ceva ce presupune implicarea altor oameni, descoperiţi în ce fel realizarea dorinţei dumneavoastră le poate fi de folos şi celorlalţi (în NLP vorbim despre rezultate ajustate, potrivite). Sunt mai multe şanse ca aceştia să se implice ajutându-vă dacă au ceva de câştigat în schimb, indiferent dacă este vorba de un câştig tangibil sau intangibil – cum ar fi un sentiment de mulţumire pentru că au putut să vă ajute. Trebuie să fiţi conştient de faptul că unele rezultate nu stau în puterea dumneavoastră astfel că nu se încadrează în termenii condiţiilor de formulare corespunzătoare.

Stabiliţi care este contextul – când şi unde, cu cine se va materializa scopul dorit. La fel, gândiţi-vă când, unde şi cu cine nu doriţi să se întâmple.

Observaţi care sunt avantajele situaţiei prezente – există posibilitatea să compromiteţi ceva în momentul în care vă veţi fi atins scopurile? Dacă o promovare presupune mai multe călătorii ce vă vor separa mai mult timp de familie, vă limitaţi în mod inconştient ambiţiile. Astfel că ar fi mai bine să cunoaşteţi avantajele situaţiei curente pe care să le păstraţi pe viitor.

Evaluaţi latura ecologică a scopului dumneavoastră. Este într-adevăr profitabil ceea ce vă doriţi (în toate sensurile, nu neapărat financiar), este în concordanţă cu eul dumneavoastră? Un obiectiv optim formulat nu interferează cu aspectele importante pentru eu, dimpotrivă, îl defineşte.

— ***Ce fac condiţiile de formulare corespunzătoare***?

Asigură o încadrare optimă care maximizează şansele de reuşită în direcţia propusă. Vă pot ajuta să vă decideţi dacă doriţi într-adevăr un lucru. De multe ori clienţii noştri folosesc acest proces şi aleg un alt curs de acţiuni. Unul dintre ei ne-a mărturisit: „Cred că am salvat 18 luni de muncă grea pentru a obţine un rezultat care nu m-ar fi mulţumit”.

— ***Exemple de condiţii de formulare corespunzătoare în viaţa de fiecare zi***

Să luăm un exemplu de obiectiv menţionat de un client: „Vreau să mă plimb în toată lumea”. Să-l analizăm din punctul de vedere al condiţiilor optim formulate.

— Este exprimat pozitiv.

— Conţine informaţii senzoriale? Da, dacă ştiţi deja ce anume presupune călătoria pentru dumneavoastră. Spre exemplu: „Îmi va face mare plăcere să călătoresc, voi întâlni mulţi oameni interesanţi, voi vizita situri antice şi voi admira peisaje încântătoare, voi mânca preparate exotice, voi rămâne cu amintiri pentru tot restul vieţii”. Începe să fie puţin mai limpede, să mai adăugăm cu ce veţi călători (cu trenul în Europa, cu avionul deasupra Asiei etc.), cum anume vor fi acei oameni interesanţi, din ce cultură, ce situri doriţi să cunoaşteţi, ce fel de mâncăruri doriţi să gustaţi.

— Ţine de dumneavoastră să faceţi aranjamentele şi să luaţi deciziile? Da, şi este posibil să fie nevoie să colaboraţi cu ceilalţi.

— Contextual: ştiţi ce anume presupune călătoria. Care sunt ţările prin care veţi trece, pe care le veţi vizita, cu cine veţi petrece timpul, pentru care vă veţi elibera şase luni începând din iunie anul viitor.

— Păstrează avantajele situaţiei curente: nu vă influenţează venitul deoarece vă aflaţi între slujbe şi nu ameninţă veniturile viitoare pentru că veţi închiria apartamentul pe timpul călătoriei.

— Dar ecologic? Luaţi în calcul următorii factori:

— Costuri: Momentan sunteţi oricum între două slujbe şi aveţi suficiente economii.

— Timp: Aţi planificat suficient? Este momentul potrivit pentru o excursie, sunteţi mulţumit de durata ei?

— Identitate: Sunt aceste aventuri şi experienţe în concordanţă cu eul dumneavoastră?

Un exemplu de obiectiv care nu este optim formulat este: „Vreau să câştig la loterie” deoarece nu deţineţi controlul. La fel, a deveni pilot dacă nu aveţi o vedere foarte bună sau nu vă pasionează matematica. Dar dacă doriţi să fiţi miliardar şi aveţi o idee de marketing foarte bună, capital de început, o nişă de exploatat şi un plan detaliat în legătură cu ce veţi face, este foarte posibil să şi reuşiţi.

— ***Gândiţi-vă la condiţiile de formulare corespunzătoare***

— Pentru o verificare de fiecare dată când vă propuneţi ceva.

— Când vă planificaţi cariera sau alte schimbări în viaţa dumneavoastră.

— Când nu aţi reuşit să obţineţi ceva – poate una dintre condiţii nu este îndeplinită.

— ***Cum puteţi folosi condiţiile de formulare corespunzătoare***

De fiecare dată când vă doriţi un lucru, analizaţi-l din prisma acestor condiţii. Puteţi descoperi situaţii la care trebuie să mai lucraţi sau posibile dificultăţi. Când toate condiţiile sunt îndeplinite vă veţi oferi cele mai bune şanse de a transforma în realitate visurile dumneavoastră cu condiţia de a duce la bun sfârşit toţi paşii necesari.

Armonizare şi conducere – în acelaşi pas sau înainte

— ***Ce reprezintă „în acelaşi pas” sau „a merge înainte”***?

În acelaşi pas se referă întocmai la a păstra acelaşi

pas cu celălalt; rapid dacă merge grăbit, încet dacă nu se grăbeşte, în NLP există şi o interpretare metaforică în sensul de recunoaştere a celuilalt, adoptându-i stilul. În termeni comportamentali, aceasta este posibil să includă oglindirea celuilalt, a posturii, a stilului de a fi dinamic sau nu, folosirea unor metafore similare, preluarea unor atitudini. A merge în acelaşi pas înseamnă acceptarea ca celălalt să conducă.

Mesajul transmis este cel de respect şi este un factor esenţial în stabilirea raporturilor, iar sentimentul este cel de valorizare.

Când conduceţi pe cineva oferiţi instrucţiuni. Gândiţi-vă la o plimbare în parc pe o alee care vă place în mod special. Prin analogie, a merge înainte presupune influenţare indirectă şi subtilă, spre exemplu prezentarea unei opţiuni noi foarte atrăgătoare într-un moment anume. Modelarea NLP a demonstrat despre cei cu rezultate deosebite în domeniul influenţării faptul că la început construiesc o relaţie pozitivă folosind „acelaşi pas" urmând ca abia după aceasta să „iuţească pasul" Dacă încercaţi să abordaţi problema prematur riscaţi să obţineţi doar rezistenţă.

Este la fel ca un dans: succesiunea este pas, pas, pas, înainte.

— ***Ce fac mersul „în acelaşi pasaşi cel „înainte"***?

Oferă fundamentele necesare unor interacţiuni de succes, bazate pe încredere, cooperare într-o atmosferă plăcută şi productivă.

— ***Exemple din viaţa de fiecare zi***

— Vă decideţi că doriţi o slujbă mult mai bună. În timp ce căutaţi o astfel de oportunitate, realizaţi că aveţi nevoie de câteva calificări în plus. Rezultatul este că nu vă mai grăbiţi să demisionaţi, ci încercaţi să le luaţi pe toate pe rând. Mergeţi în ritmul dumneavoastră şi câştigaţi încredere, conducându-vă în final spre succes.

— Un prieten se simte deprimat. În loc să îl înveseliţi dintr-odată, adoptaţi nivelul său scăzut de energie şi abia apoi începeţi să îl conduceţi treptat spre o stare mai plină de viaţă şi îl invitaţi în oraş.

— ***Gândiţi-vă la mersul „în acelaşi pas" sau „înainte"*** Armonizarea unei relaţii depinde de aceste corespondenţe:

— Când doriţi să stabiliţi un raport de încredere.

— Când aveţi nevoie de ajutorul cuiva.

— Când cineva este speriat, anxios sau ostil.

— Când doriţi să aveţi mai multă influenţă.

— ***Cum puteţi folosi mersul „în acelaşi pas"***.

sau „înainte".

Analizaţi persoana din faţa dumneavoastră: postura, expresia, atitudinea, ritmul respiraţiei, vorbirea. Puteţi oglindi oricare dintre acestea sau pe toate. Observaţi sistemul de reprezentare preferat şi folosiţi metafore din acelaşi cadru, încercaţi să aplicaţi metaprogramele deja exprimate.

Mergeţi în ritmul celuilalt, imitaţi în mod subtil atitudinea şi mişcările sale (nu copiaţi direct, rezultatul va fi contrar aşteptărilor). Continuaţi să mergeţi în acelaşi ritm, chiar mai mult decât credeţi că ar fi nevoie, până când percepeţi încrederea celuilalt şi abia atunci preluaţi conducerea.

Poziţii perceptuale diferite

— ***Ce sunt poziţiile perceptuale***?

Percepţia asupra unei experienţe depinde de poziţia pe care o adoptaţi. Sunt trei poziţii valoroase cunoscute în NLP drept prima, a doua şi a treia poziţie.

— În prima poziţie vă aflaţi în propriul corp, privind lucrurile din propria perspectivă.

— A doua poziţie înseamnă să vă puneţi în locul altcuiva, imaginându-vă că vedeţi lumea prin ochii acelei persoane.

— A treia poziţie presupune să vă imaginaţi că sunteţi o muscă pe tavan şi că încercaţi să căpătaţi o perspectivă neutră, disociată, a înţeleptului din dumneavoastră.

— ***Ce fac poziţiile perceptuale diferite***?

Schimbând poziţia perceptuală veţi reuşi să vă deconectaţi de sentimentele de moment pentru a primi noi informaţii şi a construi un alt punct de vedere. De asemenea, puteţi explora efectele comportamentului dumneavoastră asupra celorlalţi şi, din nou, cum anume reacţionaţi la acestea. Veţi cerceta situaţiile din toate unghiurile precum un program de grafică ce oferă o imagine tridimensională. Poziţiile diferite pot favoriza conştientizarea unor informaţii pe care le aveaţi inconştient, dar de care nu eraţi conştient sau pe care le-aţi ignorat din cauza trăirilor din prima poziţie.

— ***Exemple din viaţa de fiecare zi***

— Faptul de a realiza ceea ce simţiţi, doriţi, credeţi din propriul punct de vedere (prima poziţie).

— Faptul de a vă întreba ce ar crede altcineva dacă ar fi în aceeaşi situaţie (a doua poziţie).

— Observarea unei scene dintr-o perspectivă exterioară, a unui observator neutru (a treia poziţie).

— ***Gândiţi-vă la poziţii perceptuale diferite***

— Când treceţi printr-o situaţie conflictuală la locul de muncă sau într-o relaţie.

— Când planificaţi o vacanţă sau un proiect.

— Când evaluaţi o situaţie cum ar fi comportamentul unui coleg sau al partenerului.

— Când vă simţiţi blocat sau emotiv.

— Când vă simţiţi copleşit de obligaţii sau de nevoile altor oameni.

— ***Cum puteţi folosi poziţiile perceptuale diferite***

Poziţiile perceptuale pot fi de un real ajutor atunci când dorim să îmbunătăţim raporturile cu ceilalţi,

anticipând consecinţele posibile ale unor acţiuni, înţelegând perspective diferite când vine vorba de neînţelegeri sau negocieri.

Ele vă pot ajuta, totodată, să vă repuneţi de acord cu propriile sentimente şi nevoi.

Raport

— ***Ce este un raport***?

Raportul se stabileşte atunci când transmitem verbal şi comportamental faptul că acceptăm validitatea experienţei celuilalt ***pentru el***. Este ca şi cum aţi păşi în lumea sa, construind bazele colaborării. Raportul nu este acelaşi lucru cu a fi de acord, dezacordul nu afectează relaţia de raport.

Ce face raportul?

Creează baza comunicării eficiente cu ceilalţi.

Exemple din viaţa defecare zi

— Grija pentru celălalt, să-ţi pese cu adevărat cum îi este.

— Menţinerea unui mediu de încredere acţionând consecvent.

— Recunoaşterea sentimentelor celuilalt fără a folosi judecăţi de valoare.

— A ţine cont de ceea ce este important pentru alţii.

— Asortarea hainelor cu un anumit context social – cu alte cuvinte crearea unui raport prin integrare exterioară.

— Să fii capabil să vezi partea amuzantă a lucrurilor.

Gândiţi-vă la raport

— Când doriţi să vă sporiţi influenţa, fără a-i manipula pe ceilalţi – fie la lucru, fie în cadrul familiei.

— Când nu sunteţi de acord cu cineva, însă doriţi să păstraţi o relaţie plăcută.

— Când celălalt pare să aibă o zi mai proastă sau încrederea în sine este la un nivel redus.

— Când încurajaţi pe cineva să „se deschidă” şi să vă

acorde încredere.

Cum puteţi folosi raportul

Raportul are un rol important în crearea unui sentiment de confort între participanţi. Vă poate ajuta să stabiliţi o relaţie constructivă şi plăcută, bazată pe încredere şi simpatie reciprocă, chiar înainte de a începe să discutaţi despre schimbările pe care le doriţi.

Puteţi menţine raportul prin „mersul în acelaşi pas” sau cel „înainte” (vezi p. 95). Aveţi la dispoziţie diferite moduri de a-i oglindi pe interlocutorii dumneavoastră: folosind acelaşi limbaj, împrumutând din postura sau gesturile lor, ascultând până la capăt ce au de spus. Veţi demonstra respect şi veţi câştiga bunăvoinţă, într-un fel veţi căpăta dreptul de a avea o influenţă asupra lor. Dacă nu aţi ajuns la acest raport, de ce i-aţi conduce în direcţia propusă de dumneavoastră? Abia după ce aţi stabilit o bună relaţie cu o persoană, poate avea loc interacţiunea productivă. În absenţa unui astfel de raport, nu facem decât să le spunem oamenilor diverse lucruri, să le dăm instrucţiuni sau să răspundem la informaţii. Între noi nu există un dialog. Având stabilită o relaţie de reciprocitate, putem începe un dialog, apoi ne mişcăm în acelaşi pas şi abia la sfârşit o luăm înainte.

Reîncadrarea

Ce este reîncadrarea?

„Sunt deschis la idei noi, eşti emotiv, el este naiv” – reîncadrarea constă în schimbarea sensului unei experienţe sau a unui eveniment, datorată unui nou cadru de interpretare. De multe ori, reîncadrarea se realizează verbal ca în exemplul de mai sus. Uneori, noul cadru poate fi un singur cuvânt: în perioade în care treceţi prin schimbări, aţi putea simţi nevoia să vă întrebaţi: „Este vorba de o problemă sau de o oportunitate?” Sau atunci când aflaţi o informaţie ce pare să răstoarne situaţia.

Unul dintre clienţii noştri a renunţat la şcoală la

vârsta de 16 ani. Deşi a avut ulterior succese semnificative, a rămas cu regretul de a nu fi mers la universitate, aşa cum făcuseră toţi colegii săi. Avea şi o căsnicie fericită. L-am întrebat cum a cunoscut-o pe soţia sa: era amica unui coleg de muncă, o slujbă foarte plictisitoare pe care a încercat-o la un moment dat. A tăcut câteva clipe. După care a exclamat: „Slavă Domnului că nu am fost la universitate! N-aş mai fi cunoscut-o şi este cel mai bun lucru ce mi s-a întâmplat!”

Ce face reîncadrarea?

Reîncadrarea produce noi interpretări, ceea ce conduce la alte concluzii, evaluări şi sentimente. Poate fi aplicată unei experienţe, unui singur cuvânt sau unei perioade mari de timp. De exemplu, Revoluţia Industrială poate fi percepută ca sfârşitul societăţilor şi al relaţiilor sociale „naturale” sau ca fiind începutul unui nou stil de viaţă în care meritele şi capacităţile devin recunoscute indiferent de statutul social.

T

vin alb!

Chardonnay

T

Carmen 1992

Fragmentare descendentă (de la general la specific)

Comunicare

I

media

4

carte

1

poezie

I

Shakespeare

4

Sonetul 23
I
primul vers: „Să te compar cu o zi de vară?”
Exemple de fragmentări din viaţa de fiecare zi
— Cum organizăm numerele de telefon în grupuri de cifre.
— O prezentare va fi apreciată dacă volumul de informaţie nu este prea mare şi, mai ales, dacă a fost împărţit în „bucăţele uşor de digerat”.
— Orice organizare a unui material pe etape sau capitole. Acestea pot reprezenta niveluri de dificultate sau de performanţă folosite atunci când învăţăm despre un domeniu nou, de exemplu, să cântăm la un instrument sau să schiem.
Gândiţi-vă să fragmentaţi
— Când aveţi de rezolvat o sarcină ce vă timorează – fragmentaţi-o în sarcini mai mici care vor fi mai uşor de manevrat.
— Când vă descurajează numărul mare de detalii – structuraţi problema astfel încât să vedeţi imaginea de ansamblu, să înţelegeţi scopul sau înţelesul, sau „să vedeţi pădurea din spatele copacilor”.
— Când doriţi să comunicaţi în mod eficient.
— Când doriţi să ajungeţi la o înţelegere într-o discuţie.
Cum puteţi folosi fragmentarea
Observaţi care este stilul dumneavoastră de structurare pentru a înţelege cum procesaţi informaţiile. Vă interesează detaliile sau imaginea de ansamblu?
Observaţi preferinţele celorlalţi. Reuşiţi să comunicaţi eficient? Dacă şefului îi place să primească informaţii generale, oferindu-i foarte multe detalii, îl puteţi face să creadă că v-aţi pierdut în amănunte şi-l enervaţi.
Fragmentaţi obiectivul final în mai multe etape uşor de urmărit.

Când trebuie să negociaţi, acasă sau la lucru, folosiţi segmente mai mici pentru a ajunge la un consens. Chiar dacă nu suntem de acord în privinţa unor probleme de comportament sau de mediu, putem să acceptăm valorile de fond sau scopul principal. Odată ce aţi convenit asupra unui punct, este mai uşor să negociaţi schimbările sau să ajungeţi la un compromis.

Niciuna dintre interpretări nu este „mai corectă” decât cealaltă – însă fiecare reîncadrare vă îndeamnă să gândiţi şi să percepeţi altfel aceleaşi evenimente şi consecinţele lor, în funcţie de perspectiva pe care o adoptaţi.

— ***Exemple din viaţa de fiecare zi***

— O problemă care poate fi privită ca o oportunitate.

— „A picat examenul” ***versus*** „Nu a trecut de data aceasta”.

— „Căsnicia lor s-a terminat” ***versus*** „Ea s-a maturizat mai repede decât el”.

— ***Gândiţi-vă la reîncadrare***

— Când dumneavoastră sau altcineva se află într-o situaţie neplăcută sau ameninţătoare. Există cumva o altă modalitate de a privi lucrurile? De exemplu, aveţi posibilitatea să învăţaţi ceva nou sau să vă folosiţi abilităţile?

— Când aveţi nevoie de o abordare diferită: aplicaţi un alt cadru şi căutaţi alte idei.

— Când ceva pare a fi prea bun pentru a fi adevărat. Uneori este bine să verificaţi dacă aveţi acelaşi sentiment când analizaţi lucrurile şi din altă perspectivă.

— ***Cum puteţi folosi reîncadrarea***

Obişnuiţi-vă să analizaţi situaţiile din mai multe puncte de vedere. O răceală este o calamitate pentru proiectul la care lucraţi sau o ocazie să vă odihniţi? Sau poate cu totul altceva?

Obişnuiţi-vă să observaţi diferenţele subtile dintre

cuvinte şi modul în care acestea încadrează lucrurile şi conduc la efecte diferite. De exemplu: nou, modern, inventiv, original, radical ***versus*** vechi, tradiţional, limitat, retrograd, testat.

Observaţi cum încadrează ceilalţi lucrurile şi cum le încadrează mass-media. Sunt şi alte moduri de a privi evenimentele – şi ce ar fi diferit? Dacă o reîncadrare poate să ofere libertate de mişcare atunci folosiţi-o!

Sisteme de reprezentare

59. ***Ce sunt sistemele de reprezentare***?

Pentru a percepe lumea ne folosim de cele cinci simţuri, însă pentru a o reprezenta intern apelăm la mult mai multe informaţii decât acestea. De exemplu, auzul presupune mai mult decât receptarea sunetelor: este nevoie de procesare neurologică, de interpretare şi eventual stocare. Acelaşi lucru este valabil pentru toate simţurile.

Mai mult, avem capacitatea de a construi imagini mentale, de a le reconstitui, de a ne imagina sunete, senzaţii, gusturi sau mirosuri. NLP numeşte aceste forme complexe de procesare internă – şi tot ce le face posibile şi accesibile înţelegerii – sisteme de reprezentare pentru că este impbcat un întreg sistem care generează o experienţă. Uneori mai sunt denumite modalităţi, deoarece fiecare este un mod, o cale de a acţiona pe plan intern asupra datelor pe care le primim din lumea exterioară.

Majoritatea oamenilor au tendinţa să se bazeze în mai mare măsură decât alţii pe unul sau două sisteme de reprezentare, şi deseori limbajul pe care-l folosim le oferă altor oameni indicii referitoare la sistemul de reprezentare pe care-l folosim la un moment dat, uşor recognoscibile în exprimarea verbală. Deseori, idiomurile comune ne oferă indicii despre ceea ce se poate petrece:

— N-am reuşit să ne auzim unul pe celălalt (auditiv).

— Nu pot să văd lucrurile aşa (vizual).

— Nu ne-am văzut la ochi de mult timp (vizual).

— N-am putut prinde ideea pe care voia s-o exprime (chinestezic).

— Simţeam că totul mergea prost pentru mine, deşi din punctul lui de vedere era bine (chinestezic).

— Îmi suna a minciună (auditiv).

Unele expresii şi-au pierdut înţelesul de-a lungul timpului, devenind clişee, însă dacă sunteţi atent la cuvintele alese de dumneavoastră şi de ceilalţi veţi înţelege mai bine ceea ce se petrece la un moment dat.

***60*. *Ce fac sistemele de reprezentare*?**

Creează lumea din jurul nostru: imaginile din mintea noastră, sentimentele pe care le trăim, cuvintele pe care le auzim în capul nostru, felul în care ne vorbim nouă înşine, gusturile şi mirosurile pe care le încercăm şi le păstrăm în minte.

61*. *Exemple din viaţa de fiecare zi

— Să ai o ***imagine clară*** despre viitorul dorit.

— Să ai un ***sentiment*** în legătură cu o slujbă nouă.

— Să ***auzi*** ce vor ***să spună*** ceilalţi cu adevărat.

— Să simţi în ***nări*** izul dulce al succesul.

— Să ai parte de o experienţă care îţi lasă un ***gust amar***.

— Să începi să te ***simţi*** mai sănătos.

— Să te ***prinzi*** cum să-ţi conduci afacerile.

62*. *Gândiţi-vă la sisteme de reprezentare

— Când încercaţi să stabiliţi un raport, puteţi vorbi într-adevăr pe limba celuilalt.

— Când încercaţi să înţelegeţi cum anume percepe altcineva situaţia.

— Când vă propuneţi să cunoaşteţi mai bine o problemă: concentrându-vă pe diferite aspecte senzoriale, veţi căpăta o imagine internă diferită – de exemplu, să analizaţi nu cum arată cineva, ci cum sună.

63*. *Cum puteţi folosi sistemele de reprezentare

Identificaţi care sisteme sunt cele mai importante pentru dumneavoastră şi:

— Acordaţi atenţie informaţiilor senzoriale ce ajung la dumneavoastră prin intermediul simţurilor pe care le consideraţi mai puţin importante.

— Folosiţi în mod conştient în procesarea internă simţurile pe care le consideraţi mai puţin importante. Spre exemplu, dacă faceţi o plimbare prin parc, puteţi observa în mod firesc ceea ce vedeţi. Dacă vă opriţi şi închideţi ochii pentru o clipă, veţi avea ocazia să observaţi în egală măsură ceea ce auziţi, sau simţiţi, sau mirosiţi.

Exersându-vă flexibilitatea simţurilor, veţi reuşi să relaţionaţi uşor cu mai multe tipuri de persoane, înţelegând rapid puncte de vedere diferite. Metaforele şi cuvintele folosite vă vor spune modul în care interlocutorul dumneavoastră analizează problema şi veţi avea cheia lumii sale interioare.

Cu toţii avem stiluri personale de a experimenta lumea astfel că poate fi un avantaj decisiv să cunoaşteţi harta lumii celuilalt dacă doriţi să stabiliţi o relaţie de cooperare, înţelegând ce este important pentru altcineva, aveţi ocazia de a vă exprima mai clar, folosind acele sisteme de reprezentare cu semnificaţie pentru acesta, asigurând raportul indispensabil oricărei comunicări constructive: „Sunt pe aceeaşi lungime de undă şi pot să vorbesc pe limba ta”.

Acuitate senzorială

Ce este acuitatea senzorială?

Acuitatea senzorială presupune să acordăm o atenţie sporită informaţiilor primite prin simţuri. Mai multă atenţie determină o bună abilitate discriminatorie referitoare la detalii şi prelucrări de informaţii.

Acuitatea senzorială este un proces de rafinare a răspunsurilor dumneavoastră la lumea din jur şi cea interioară, de diferenţieri subtile, de conştientizare. De

exemplu, dacă vă face plăcere să vă plimbaţi în natură, întrebaţi-vă ce anume vă provoacă acest sentiment: priveliştea câmpurilor sau copacii, viaţa sălbatică, schimbarea anotimpurilor, aerul curat sau liniştea de a fi de unul singur. Plăcerea poate proveni din multe părţi, observaţi fiecare detaliu ce vi se pare important pentru dumneavoastră. Dacă sunteţi încântat de ceea ce vedeţi, să fie culorile, formele, diversitatea peisajului sau ce anume vă face plăcere? Contrastele, umbrele? Cu altă ocazie observaţi senzaţii pe care vi le procură un alt simţ. Ce anume auziţi, ce mirosiţi? Puteţi gusta ceva?

Deşi, în esenţă, informaţiile ne sunt disponibile prin intermediul celor cinci simţuri, suntem obişnuiţi să observăm numai o parte din ceea ce ni se oferă. Dacă acordăm atenţie în mai mare măsură informaţiilor, ne vom îmbogăţi experienţa. Este de asemenea util să fim conştienţi de ceea ce se întâmplă. Corectitudinea răspunsurilor la stimuli depinde mult de acest nivel al conştientizării senzoriale, cel puţin parţial răspunzător de ceea ce numim „intuiţie feminină”. Mulţi bărbaţi pierd din vedere indiciile despre ceea ce se petrece în jurul lor sau cu ceilalţi, ca răspuns la propriile acţiuni. Dezvoltarea acuităţii senzoriale ne permite să observăm ce se petrece – şi nu în ultimul rând, ce efect are acest lucru asupra noastră.

Ce face acuitatea senzorială?

Vă oferă informaţii importante ce pot îmbogăţi bucuria de a trăi, ce vă permit să învăţaţi mai uşor şi mai corect, să fiţi mai informat despre ceilalţi şi să aveţi mai multă influenţă în relaţiile cu ei.

Exemple din viaţa de fiecare zi

— Să fii capabil să citeşti o schimbare în expresia facială a unui cunoscut.

— Să anticipezi paşii care conduc spre îndeplinirea unui obiectiv.

— Să faci diferenţa între un vin de masă şi unul vechi.

— Să observi o discrepanţă între ceea ce spune cineva – de exemplu, „Sunt de acord” – şi modul sec, neconvingător în care a spus-o.

Când folosiţi acuitatea senzoriala

— Când doriţi să aflaţi diferenţa care face diferenţa.

— Când aveţi nevoie de mai multe informaţii decât se pot obţine prin cuvinte.

— Când vreţi să vă bucuraţi mai mult de ceva.

— Când vă propuneţi să modelaţi pe cineva.

— Când vreţi să înţelegeţi mai multe despre starea în care vă aflaţi dumneavoastră sau altcineva.

Cum puteţi folosi acuitatea senzorială

Obişnuiţi-vă să observaţi cât mai multe detalii, întrebându-vă în acelaşi timp care dintre ele este mai important – diferenţa care face diferenţa. Dacă cineva este îmbrăcat într-un mod sofisticat, ce anume din alegerile făcute vă spune ceva şi mai exact de ce? Cum se deosebeşte o lasagna semipreparată de una proaspăt gătită? Cum v-aţi dat seama că doi oameni care stau de vorbă într-un compartiment de tren sunt şi prieteni şi că bârfesc? Ce micromesaje aţi decodificat?

Stări

Ce este o stare?

O stare este un mod de a fi la un moment dat. Ea include:

— Activitatea creierului (neurologică).

— Experienţa fizică şi nivelul de energie (ce se întâmplă în corpul dumneavoastră).

— Activitatea generală (ce faceţi şi ce simţiţi).

— Emoţiile resimţite (ceea ce simţiţi).

— Activitatea mentală (ce şi cum gândiţi).

În fiecare clipă ne aflăm într-o stare anume, deşi deseori nu suntem conştienţi de acest lucru. Stările se

modifică în funcţie de circumstanţe, atât externe, cât şi interne. Etichetele pe care le folosim pentru a le descrie sugerează că este vorba de o stare împărtăşită la fel de toţi oamenii: fericit, trist, furios, îngrijorat, însă o stare poate cuprinde multiple elemente astfel că experienţele vor fi diferite în funcţie de acestea.

Asocierea şi ***disocierea*** sunt două stări-cheie care ne influenţează experienţele în mod profund. Am discutat despre ele în detaliu mai devreme (vezi p. 45).

Exprimarea verbală rămâne din nou sursa noastră pentru a stabili care dintre acestea două este prezentă: stările de asociere se reflectă în limbajul subiectiv, în care se folosesc pronume şi verbe active la persoana I, de multe ori în enunţuri scurte şi cuvinte care implică simţurile. Stările de disociere sunt indicate de pronume la persoana a III-a, construcţii la diateza pasivă, lungi şi complexe, cu o proporţie mai mare de cuvinte abstracte.

Ce fac stările?

Evident, stările au un impact semnificativ asupra comportamentului şi sentimentelor. Pot să ne asigure resursele de care avem nevoie, sau, dimpotrivă, ne pot împiedica să ducem la bun sfârşit un lucru. Această observaţie se regăseşte în expresiile curente „să-mi intru în stare” şi „nu am chef de nimic”. Experienţa unei situaţii este complet diferită dacă aveţi o abordare asociată spre deosebire de o abordare disociată.

Exemple din viaţa de fiecare zi

— Să fii anxios înainte de un interviu sau examen.

— Să fii calm (sau panicat) înainte de predarea unui raport important.

— Să fii vesel într-o zi frumoasă.

— Să meditezi la o experienţă după ce a avut loc.

Aceste exemple arată modul în care stările pot fi legate de circumstanţe exterioare şi asociaţii personale. De exemplu, dacă situaţiile de performanţă vi se par atractive,

veţi avea, la interviuri, o stare diferită decât cei care le evită.

Gândiţi-vă la stări

— Când dumneavoastră sau altcineva „sunteţi într-o stare”. Despre ce stare este vorba? Este o alta care ar fi mai potrivită? Amintiţi-vă că stările se pot modifica foarte uşor prin ancore, reîncadrare, o schimbare în activitatea curentă, exerciţii etc.

— Când vreţi să fiţi „în stare de ceva”. Care sunt elementele de care aveţi nevoie şi cum le puteţi controla?

— Când doriţi să fiţi foarte eficient, pregătiţi-vă starea emoţională înainte de a începe.

Cum puteţi folosi şi schimba stările începeţi să vă cunoaşteţi stările. Care sunt cele predominante? Când vă aflaţi într-o dispoziţie neplăcută sau nepotrivită cu o situaţie, faceţi o schimbare fiziologică: ridicaţi-vă, faceţi câteva exerciţii, mişcaţi-vă mai repede sau mai încet deoarece fiziologia este cel mai uşor de schimbat aspect al unei stări. Chiar şi conştientizarea stării în care sunteţi va începe s-o schimbe. Întrebaţi-vă ce anume a determinat această stare (vezi „Ancore” p. 42).

La fel şi în cazul stărilor plăcute, întrebaţi-vă ce anume le-a determinat. Secţiunea „Ancore” vă va arăta cum să recreaţi sau chiar să intensificaţi această stare ori de câte ori vă este de folos.

Gândiţi-vă la activităţile importante pentru dumneavoastră: de obicei, sunteţi într-o stare adecvată pentru a le desfăşura? Dacă răspunsul este doar uneori sau rareori, identificaţi ce anume – sau ce ancoră în termenii NLP – vă ajută să fiţi în starea potrivită şi exersaţi folosind acest element, astfel încât să puteţi recrea această stare cu uşurinţă. Apoi, vă puteţi asigura că sunteţi în starea adecvată pentru situaţia sau sarcina pe care o aveţi de îndeplinit.

Submodalităţi

***Ce sunt submodalităţile*?**

În NLP cele cinci simţuri mai sunt numite submodalităţi, deoarece fiecare dintre ele reprezintă un mod de a procesa informaţiile. Pentru a simplifica lucrurile, sunt folosite iniţialele fiecărui simţ:

— Văzul presupune procesare vizuală (V).

— Auzul presupune procesare auditivă (a).

— Senzaţiile organismului presupun procesare chinestezică (C).

— Mirosul presupune procesare olfactivă (O).

— Gustul presupune procesare gustativă (G).

Dar acestea sunt categoriile generale, pentru fiecare în parte există diferenţe specifice. Spre exemplu, gândindu-ne la o imagine vizuală:

— Este alb-negru sau color?

— Este clară sau nu?

— Cât este de îndepărtată?

— Este în repaus sau în mişcare?

— Este vorba de o imagine bidimensională sau tridimensională?

Aceste distincţii sunt ceea ce NLP numeşte submodalităţi: fiecare dintre ele este un mod anume de a descrie sau prelucra ceva care se petrece în modalitatea specifică.

***Ce fac submodalităţile*?**

Percepţia unei imagini integrează toate aceste informaţii într-o sinteză de care devenim conştienţi şi care va avea un anumit impact, va determina un anumit răspuns. La fel şi pentru imaginile interne, răspunsul nostru depinde de modul în care au fost construite. De exemplu, imaginile viu colorate vor fi mai atrăgătoare sau mai înfricoşătoare. Imaginile în mişcare vor părea mai „reale” – ceea ce poate fi mai plăcut sau mai neplăcut. Unele submodalităţi vor avea o influenţă mai mare decât altele. Acestea sunt denumite submodalităţi critice.

Cunoscând care dintre ele au un impact mai mare asupra trăirilor dumneavoastră, aveţi şansa să controlaţi ceea ce experimentaţi, interior sau exterior. Exemple de submodalităţi

Iată o listă parţială a unora dintre cele mai interesante submodalităţi.

Vizuale		
Luminozitate	Contrast	Bi/ tridimensional
Mărime	Claritate	Asociat/ disociat
Color/alb-negru	Static/ în mişcare	Cadru/ panoramă
Auditive		
Intensitate	Ritm	Volum
Tonalitate	Distanţă	Claritate
Rezonanţă		
Chinestezice		
Presiune	Poziţie	Textură
Temperatură	Mişcare	Durată
Intensitate	Formă	

Exemple din viaţa de fiecare zi

— Nu pot să ***văd clar*** cum va fi anul viitor, e prea ***îndepărtat*** pentru mine – totul e ***în ceaţă*** momentan.

— Îmi place mult ***ritmul*** vorbirii sale ***şi pronunţia*** sa ***moale***.

— Când sunt anxios simt un ***nod rece*** în stomac.

Gândiţi-vă la submodalităţi

— Când doriţi să obţineţi tot ce se poate din ceva. Ce sisteme de reprezentare folosiţi? Ce submodalităţi vă spun cele mai multe lucruri? Construiţi o reprezentare cât mai completă şi mai puternică.

— Când reprezentările dumneavoastră nu vă mulţumesc, sunt limitate sau neplăcute. Încercaţi alte submodalităţi pentru a le îmbunătăţi. Vă reamintiţi ceva înfiorător în culori vii? Atunci îndepărtaţi-vă mental de acea imagine şi schimbaţi culorile în alb-negru. Ce diferenţe sunt?

Cum să folosiţi submodalităţile

Identificaţi din lista de mai sus submodalităţile cu cea mai mare influenţă şi încercaţi să aflaţi efectele schimbării uneia dintre ele. Dacă schimbaţi ceva – de pildă, faceţi o imagine vizuală color în loc de alb-negru – iar acest lucru îmbunătăţeşte efectul, păstraţi imaginea schimbată. Dacă schimbarea nu îmbunătăţeşte lucrurile, reveniţi la forma ei iniţială – sau recurgeţi la o altă schimbare.

Ţineţi cont de preferinţele celorlalţi atunci când doriţi să „vorbiţi aceeaşi limbă”.

Acestea sunt uneltele NLP pe care le vom folosi în următoarele capitole din această carte. Sunt doar câteva dintre tehnicile specializate ale domeniului, însă acestea au cea mai mare relevanţă pentru coaching. În următoarea secţiune vom investiga cum pot influenţa lucrurile în bine sau în rău credinţele despre succes şi, respectiv, despre nereuşite.

PARTEA A III-A

SUCCES ŞI EŞEC

INTRODUCERE

AŞTEPTĂRILE ÎN LEGĂTURĂ CU propriile reuşite şi,

respectiv, nereuşite constituie unul dintre subiectele primelor explorări din cadrul relaţiei de coaching. Pe de o parte noi, ca formatori, dorim să aflăm care sunt obiectivele personale, ce înseamnă a avea succes pentru fiecare client şi ce crede despre succes şi insucces.

Atitudinea noastră are la bază două motive: pentru a vorbi despre succes, un scop trebuie să fie clar definit, în termeni observabili şi uneori măsurabili pentru a şti când este atins. Iar pe de altă parte, ceea ce anticipăm, credinţele noastre despre ceva, influenţează semnificativ rezultatele acţiunilor noastre şi, fără să realizăm, ne direcţionează spre un tipar de răspunsuri.

De exemplu, după un interviu pentru o slujbă vi se comunică faptul că altcineva va primi postul. Modul în care înţelegeţi situaţia poate fi crucial pentru ceea ce urmează.

Aţi putea să vă spuneţi că „aţi ratat” acel loc de muncă şi să vă simţiţi dezamăgit şi inadecvat. Poate că nici nu trebuia să fi aplicat de la început. Poate că data viitoare veţi căuta o slujbă cu mai puţine responsabilităţi, chiar dacă pe mai puţini bani. Pe scurt, încadrarea situaţiei drept „eşec” vă face să vă îndoiţi de propriile capacităţi. Stima de sine suferă o lovitură grea, astfel că vă ajustaţi aspiraţiile.

Pe de altă parte, aţi putea să vă amintiţi faptul că nu ştiţi nimic despre ceilalţi candidaţi. Poate că unul dintre ei se potrivea perfect profilului căutat. Vă spuneţi că aceasta nu înseamnă că este o problemă cu dumneavoastră, mai mult, dacă nu aţi fost selectat probabil ca acea slujbă nu este tocmai potrivită. Gândindu-vă la interviu, găsiţi câteva întrebări la care aţi putea pe viitor să răspundeţi mai detaliat şi mai clar. Vă propuneţi să fiţi mai elocvent, mai vioi şi mai încrezător. Amintindu-vă despre multitudinea de factori care pot influenţa decizia angajatorului, evitaţi să vă simţiţi deprimat şi planificaţi diferite îmbunătăţiri pentru următorul interviu.

Ambele abordări depind de ceea ce credeţi că s-a întâmplat de fapt. Credinţele sunt teorii, nu adevăruri imuabile – însă sunt teorii pe care le tratăm ca şi cum ar fi adevăruri şi datorită acestui lucru avem tendinţa de a le transforma în realitate, după cum vom vedea mai departe. În exemplul nostru, credinţa de a fi inadecvat duce la performanţe slabe în următoarele interviuri şi la „ratarea" altor slujbe. Dar credinţa de a fi fost respins din cauza unor motive care nu reflectă calităţile dumneavoastră – şi în acelaşi timp analizarea situaţiei pentru a fi mai bine pregătit data viitoare – asigură mai multe şanse de a avea rezultate favorabile pe viitor.

Unul dintre scopurile acestei cărţi este de a vă ajuta să înţelegeţi care sunt progresele dumneavoastră. Rolul nostru, ca instructori de NLP, este de a descoperi presupunerile inconştiente, atât pe cele limitative, cât şi pe cele pozitive.

De multe ori succesul şi insuccesul ţin de părerea celui implicat.

Două surori, Jenny şi Lisa, s-au înscris la un concurs de scufundări. Ambele au avut aceleaşi rezultate bune, însă fără să fi câştigat. Jenny îşi dorea foarte mult premiul, astfel că a interpretat performanţa sa ca fiind „un eşec". Lisa îşi depăşise problemele cu un anumit exerciţiu, astfel că în acea zi a fost mulţumită de modul în care s-a descurcat. Pentru ea, aceeaşi notă a reprezentat „un succes" şi o promisiune pentru multe altele pe viitor.

Succes sau eşec? De multe ori depinde pe cine întrebaţi. Ce credeţi de cuplul căsătorit de zeci de ani? Persoane mai tinere din familia lor consideră că nu se potrivesc şi privesc această căsnicie drept rezultatul mentalităţii de modă veche, care nu tolerează divorţul. Însă cei doi se apreciază realmente şi cred că relaţia lor este „un succes".

Să îl luăm pe James, care la cei 80 de ani ai săi a

primit un diagnostic de „insuficienţă cardiovasculară”, însă a continuat să îşi ducă existenţa ca şi până atunci încă 11 luni, deşi cu unele perioade de slăbiciune, şi a condus maşina până în penultima zi din viaţa sa. Despre ce fel de eşec era vorba?

Credinţele şi limbajul interior pot limita opţiunile pe care le găsim: cuvântul „eşec” trezeşte sentimente atât de puternice – tristeţe, scăderea încrederii în sine – încât acţiunile următoare poartă urmele acestei înfrângeri.

Pentru a pune problema în mod realist, succesul presupune faptul de a obţine ceea ce vă doriţi, iar eşecul faptul de a nu obţine acel lucru. Evenimentele pot fi pe măsura aşteptărilor şi speranţelor sau nu. Continuând în acest mod, întrebaţi-vă cum anume s-au derulat evenimentele, cum puteţi să le ajustaţi, ce trebuie să faceţi mai departe, ce resurse aveţi.

Succes şi eşec: trei principii de bază

Din experienţa noastră, am constatat că aceste trei principii pot avea un efect extraordinar asupra a ceea ce vă propuneţi să realizaţi. Dacă le cunoaşteţi din timp, călătoria dumneavoastră va fi mult mai plăcută:

— Primul, eşecul nu este un accident.

— Al doilea, feedbackul este baza oricărui succes.

— Al treilea, succesul are o structură.

În următoarea secţiune vom analiza mai în detaliu fiecare dintre aceste principii. Ele pot schimba vechi obiceiuri de gândire şi rata succesului dumneavoastră. Odată însuşite, veţi realiza că, în loc să vă simţiţi dezamăgit sau fără nicio idee de a ieşi dintr-un blocaj, aveţi o nouă sursă de informaţie pentru a găsi exact reţeta pe care o căutaţi. Aceste principii vă vor permite să transformaţi orice consideraţi că a fost „un pas înapoi” în folosul dumneavoastră, veţi primi feedbackul de care aveţi nevoie pentru a merge mai departe şi veţi găsi factorii-cheie pentru a vă asigura rezultatele dorite.

CAPITOLUL 4 Eşecul nu este un accident

EŞECUL NU SE ÎNTÂMPLĂ DE LA SINE – are o structură şi urmează unei succesiuni de evenimente. Aţi condus o afacere care a dat faliment? Aţi picat examenul de conducere auto? Aţi lucrat la un proiect sau la un experiment care a dat greş? Aţi fost într-o relaţie care s-a sfârşit prost? în NLP aceste eşecuri se datorează unor interacţiuni în cadrul unui sistem.

Să clarificăm lucrurile. Abordarea NLP este una sistemică. Aceasta înseamnă că diferite elemente dintr-o situaţie dată funcţionează ca părţi ale unui sistem, cu consecinţe pozitive sau negative. Elementele pot fi oameni, fapte, o succesiune de gânduri, sentimente, acţiuni şi interacţiuni. Rezultatul evenimentelor, pe care îl numim „eşec”, este tocmai efectul acestor interacţiuni în sistem. Înţelegând modul în care funcţionează sistemul – în favoarea sau împotriva dumneavoastră – veţi avea posibilitatea să organizaţi lucrurile în mod diferit în viitor, astfel încât să evitaţi „eşecul”.

Oamenii sunt dependenţi de tipare şi obişnuinţe atât în ceea ce priveşte succesele obţinute, cât şi „eşecurile”.

În acest capitol, vom analiza modul în care aceste tipare conduc în mod previzibil, nu accidental, spre succes sau eşec. Vă vom arăta, de asemenea, cum puteţi schimba în favoarea dumneavoastră tiparele sortite eşecului.

Experienţa noastră ne-a demonstrat faptul că etichetarea „succes”-„eşec” poate fi un impediment pentru buna înţelegere a acestor fenomene, deoarece se asociază cu sentimente puternice de bine sau rău în loc să ne stârnească mai degrabă curiozitatea. Chiar şi sentimentele pozitive pot fi, în mod paradoxal, piedici în investigarea faptelor ce au dus la succes, astfel că ne lipsim de informaţii foarte importante pentru viitor despre cum anume am realizat ceea ce ne-am propus.

Dar o afacere ce nu produce suficienţi bani astfel

încât să se continue vânzările? Sau cineva care nu reuşeşte să treacă examenul de conducere de mai multe ori? Sau recoltele afectate de vremea neprielnică ce reduc la minimum roadele? Sigur, aceste cazuri sunt foarte simple: „Afacerea a dat faliment”, „A picat testul”, „Recolta a fost distrusă de secetă” Limbajul pe care îl folosim implică într-o anumită măsură faptul că „eşecul” este un dat: un eveniment extern ce nu suportă o altă interpretare.

Cu toate acestea, dacă privim mai îndeaproape, lucrurile pot părea foarte diferite. Să luăm primul caz.

Bill a început o mică afacere: livra prin poştă diferite aparate electronice. La început avea nevoie doar de o cameră liberă şi de garaj. În scurt timp, afacerea a devenit înfloritoare, comenzile erau onorate la timp, clienţii mulţumiţi. Au început să îl ajute şi soţia şi cumnata lui, iar „departamentul” de împachetat a trebuit să fie mutat la un vecin. Însă atunci au început şi problemele: comenzile se rătăceau sau întârziau, iar clienţii deveniseră nemulţumiţi, astfel că veniturile au avut de suferit.

Credeţi că această situaţie reprezintă eşecul lui Bill sau al unui sistem cu diferite structuri şi procese? Este vorba de o diferenţă importantă: ideea de eşec personal implică şi sentimentul de a fi o persoană inadecvată – cu alte cuvinte o problemă localizată la nivelul identităţii. Însă o problemă de sistem presupune analiza nivelurilor logice (vezi p. 72): credinţe, capacitate, comportament şi context. Problema afacerii lui Bill este una sistemică, astfel că a decis să apeleze la un formator specializat (coach de business) care l-a ajutat pe Bill să înveţe din greşeli şi să îşi salveze afacerea.

Dar examenul de conducere? Majoritatea dintre noi suntem de acord cu faptul că scopul lui este să testeze capacitatea şi comportamentul la volan – atunci de ce ar avea vreo legătură cu identitatea? Dacă reţineţi că aveţi de-a face cu o structură şi încercaţi să descoperiţi ce

anume a mers prost, veţi fi la jumătatea drumului spre un alt rezultat, evitând sentimentele negative faţă de sine.

Un cursant tânăr ce nu a trecut examenul scris pentru carnetul auto realizează că toate întrebările la care a fost depunctat aveau legătură cu o problemă majoră: nu luase în calcul ceilalţi participanţi la trafic. Se uitase în oglindă fără să îşi mişte capul, pentru a semnaliza examinatorului faptul că este conştient de prezenţa celorlalte maşini. Când a ajuns pe un drum lateral a încetinit, dar a intrat pe şosea fără să acorde prioritate, astfel încât maşinile din spatele lui şi cele care aveau prioritate au fost obligate să încetinească, să-l lase să treacă. Înţelegând ce acţiuni au contribuit la eşecul său, a ştiut foarte bine ce anume trebuie să facă data viitoare.

Şi, în sfârşit, fermierul care a avut parte de o recoltă slaba?

Fermierul conta doar pe producţia dintr-o recoltă anume, deoarece investise foarte mult în ea – aşadar toată investiţia era afectată. Vecinul său avea şi nişte vite pentru lapte pe lângă terenurile de grâu, astfel că a reuşit să compenseze venitul mic dintr-o parte cu unul mai bun din cealaltă. Însă fermierul nostru se bazase pe experienţa anilor trecuţi, când avusese parte de vreme favorabilă şi venituri pe măsură, dintr-o singură recoltă. Când şi-a comparat experienţa cu cea a vecinului său, a decis că pe viitor ar fi mai înţelept să investească în mai multe domenii.

Dacă ar avea ocazia să lucreze cu oricare dintre aceşti oameni, un coach NLP i-ar încuraja să accepte faptul că a existat o relaţie evidentă între acţiunile lor şi rezultatul obţinut – dar şi faptul că autoînvinovăţirea nu duce la succes. Este extrem de util să ştii ce anume ai greşit şi cum poţi proceda de acum înainte, pentru a nu repeta aceeaşi greşeală. Nu-ţi este însă de niciun folos să cazi pradă deznădejdii. Dacă alegerile dumneavoastră au

fost ineficiente sau limitate, un coach vă poate ajuta să:

— Trageţi învăţăminte din propria experienţă.

— Descoperiţi noi opţiuni care ar putea fi aplicate.

— Clarificaţi ce puteţi schimba în bine în viitor.

O astfel de perspectivă structurată vă ajută să treceţi de la senzaţia de neputinţă pe care v-a insuflat-o eşecul, la una mai optimistă, pe care v-o transmite gândul că ştiţi ce aţi greşit şi sunt să procedaţi pe viitor.

Structura eşecului se raportează la individ

După cum a înţeles tânărul şofer, fiecare eşec are o structură. Un eveniment urmează altuia. Înţelegând care a fost succesiunea acţiunilor, cursantul a identificat structura eşecului său. Apoi s-a asigurat ca, de fiecare dată când privea în oglindă, gestul să fie vizibil şi pentru examinator şi a decis să urmeze câteva lecţii suplimentare în legătură cu regulile de urmat pe un drum expres (drum rapid). Era conştient că înainte nu respectase aceste reguli, pentru a menţine o viteză pe care o putea controla în siguranţă; acum însă, era momentul să înveţe să circule şi cu viteză mai mare, în aşa fel încât să nu mai creeze probleme celorlalţi participanţi la trafic.

Cu toţii am avut experienţe ce nu s-au finalizat exact cum speram sau pe care alţii le-au considerat eşecuri. De asemenea, este foarte posibil ca un tipar de acţiuni care a dat rezultate într-un context să nu funcţioneze în alte circumstanţe. Mulţi oameni din Anglia şi SUA au cumpărat case la un preţ ridicat, preţul de atunci de pe piaţa imobiliară, iar apoi s-au trezit cu un capital propriu negativ, când preţurile caselor au scăzut. Lumea este într-o continuă schimbare, iar noi putem fi afectaţi cu toţii când se întâmplă acest lucru. Dacă privim lucrurile dintr-o perspectivă mai amplă, vom constata că până şi procesele la nivel macro-economic şi social respectă anumite structuri. Nu este nimic care să „reuşească sau să eşueze pur şi simplu”.

Eşecul se raportează la tiparele noastre personale

Oamenii învaţă să dobândească abilităţi, cunoştinţe şi experienţe. Procesului conştient şi voluntar îi urmează cel inconştient şi automat: obişnuinţele, ce consumă mult mai puţin timp şi energie. Nu e de mirare că „suntem obişnuiţi să...”

Folosindu-ne de ele, oferim conştientului libertatea să proceseze experienţele şi opţiunile curente, în timp ce inconştientul aplică procedura cunoscută. Însă aceste tipare se referă în aceeaşi măsură la greşelile pe care le tot repetăm. Să luăm, de pildă, exemplul unei căsnicii care are probleme: doi oameni se căsătoresc tineri, dar în câţiva ani ea cunoaşte o evoluţie semnificativă şi cuplul se destramă. A doua sa alegere are „acelaşi destin”, soţul ei seamănă foarte mult cu primul. După despărţire, fostul soţ stă o vreme singur şi preferă să se limiteze la relaţii de scurtă durată, încercând „să evite să mai repete aceeaşi greşeală”.

Ca şi şoferul din exemplul de mai sus, bărbatul a fost capabil să înţeleagă că eşecul căsniciei sale se putea încadra într-un anumit tipar şi a început să-şi analizeze cu atenţie comportamentul, pentru a putea învăţa cum să evite o repetare a acestuia.

Care sunt tiparele personale

După cum am văzut, NLP are un vădit interes faţă de modul în care oamenii creează şi folosesc tiparele. Studiile de început ale NLP au încercat să identifice care sunt tiparele de comportament şi gândire ale unor practicieni străluciţi, însă foarte diferiţi între ei şi operând în diverse domenii. Concluziile au demonstrat că aceste tipare sunt în mare măsură comune tuturor specialiştilor modelaţi. Conceptul de tipar comportamental include atât tiparele împărtăşite de mai mulţi oameni, cât şi cele folosite de un singur individ.

Veţi găsi mai departe tiparele de eşec cele mai des întâlnite pentru a verifica dacă aplicaţi vreunul dintre ele. Odată ce aţi pornit pe acest drum, nu mai sunteţi o victimă: preluaţi controlul asupra greşelilor şi vieţii dumneavoastră.

Jane a petrecut mulţi ani învinovăţindu-se că este incapabilă să îşi gestioneze cum trebuie banii. Deşi consuma mult timp şi energie îngrijorându-se, comportamentul ei nu se schimba. Apoi, într-o zi a realizat că nici măcar nu depăşea în mod exagerat bugetul şi nu înţelegea cum de se oprea mereu la acelaşi nivel. Astfel că a înţeles că, de fapt, reuşea foarte bine să îşi controleze cheltuielile. Părerea ei iniţială despre sine nu mai avea sens, aşa că nu mai trebuia decât să decidă dacă este convenabil să continue să consume puţin peste limitele bugetului sau este cazul să încerce să se încadreze în el.

A încetat să se autoînvinovăţească şi a început să-şi analizeze mai amănunţit comportamentul şi să se gândească la modul în care îl putea schimba pentru a obţine alte rezultate. Prin urmare, a început să aibă o părere mai bună despre sine şi să nu mai fie obsedată de ideea că nu este în stare să-şi gestioneze bugetul, pentru că acest lucru nici măcar nu era adevărat.

Înţelegând care este structura unui eşec câştigaţi avantajul de a acţiona asupra oricărui aspect ce poate fi schimbat. Să vedem mai jos care dintre tiparele specifice eşecului vă este cunoscut.

Câteva tipare ale eşecului

A ***rămâne blocat***

O greşeală obişnuită constă în eşecul de a face ceea ce am dori să facem. Altfel spus, am putea vorbi despre arta de a rămâne blocat. Fiecare dintre noi avem metodele noastre preferate, cele enumerate mai jos sunt doar câteva dintre ele. Le puteţi bifa pe cele care vi se par cunoscute.

Puteţi preveni sau evita o schimbare, chiar dacă o

doriţi, dacă:

Vă este teamă de necunoscut.

Petreceţi mult timp cu oameni ce folosesc cadrul-problemă.

Vă imaginaţi că o schimbare presupune mult efort – aşadar vă descurajaţi.

Faceţi o planificare nerealistă a timpului necesar.

Consideraţi că ceea ce doriţi nu se poate întâmpla.

Aveţi mereu îndoieli despre propriile capacităţi.

Acceptaţi refuzul.

Deveniţi cinic.

Sunteţi mereu stresat, îngrijorat.

Nu vă permiteţi să visaţi.

Uitaţi-vă din nou la cele pe care le-aţi bifat. Formează un tipar? Poate că sunt toate conectate cu ceea ce credeţi despre dumneavoastră? Sau vă faceţi griji în legătură cu ce vor spune ceilalţi dacă veţi avea succes? Sau poate vă gândiţi că este mai uşor să folosiţi ceea ce ştiţi deja? Sau poate e vorba de mai multe probleme. Conştientizarea tiparului este primul pas pentru a afla cum îl puteţi schimba.

Strategii antisucces

Există şi un alt tip de tipare care generează în mod insidios sentimentul de eşec pe care le-am numit strategii antisucces.

Minimalizarea reuşitelor

Se întâmplă des să aveţi rezultate bune, dar să le micşoraţi semnificaţia? De exemplu, când primiţi un compliment, vă recunoaşteţi meritele sau le minimalizaţi: „Ei, nu a fost greu”, „Ah, l-am luat la reducere”, „Ei, da, dacă lucrezi la ceva de atât timp, la un moment dat tot trebuie să faci un progres”. Chiar dacă nu le spuneţi cu voce tare şi doar le gândiţi, efectul este acelaşi. Ignoraţi nu numai complimentul, ci şi efectul său pozitiv.

Ridicarea ştachetei prea sus

Imediat după o promovare, sau un bonus, sau un alt tip de succes vă concentraţi pe următorul scop. Este foarte plăcut că aţi devenit coordonator de echipă, însă ar fi şi mai grozav să fiţi numit manager de zonă. Este bine că aţi trecut de gradul doi, dar gradul unu este cel mai important. Dacă folosiţi această metodă, chiar şi când veţi fi ajuns în vârful ierarhiei tot veţi descoperi noi scopuri ce vor umbri succesele obţinute. Ambiţiile şi scopurile sunt necesare, însă aveţi nevoie de timp pentru a sărbători rezultatele muncii dumneavoastră, altfel mesajul pe care vi-l transmiteţi este că niciodată nu sunteţi suficient de mulţumit.

Negarea – nerecunoaşterea dorinţelor

Un alt mijloc de autolimitare este să pretindeţi că, de fapt, nu vă doriţi ceva. Lucrurile sunt minunate aşa cum sunt. Este o metodă de apărare în faţa riscurilor, a dezamăgirii. Dacă nu vă permiteţi să recunoaşteţi o dorinţă nu veţi avea ocazia să rămâneţi dezamăgit când nu o veţi îndeplini. De exemplu, dacă nu admiteţi că aveţi nevoie de o persoană mai apropiată în relaţia dumneavoastră, nu trebuie să acţionaţi asupra sentimentelor de insatisfacţie. Mai uşor este să vă serviţi cu încă un pahar de vin şi să vă uitaţi la televizor.

Transformarea eşecului în succes

Este foarte util să vă întrebaţi ce reprezintă un eşec. Când lui James, un bărbat în jur de 80 de ani, i s-a spus că suferă de „insuficienţă cardiovasculară”, el nu a ştiut ce înseamnă. Cum de a fost posibil să-şi desfăşoare viaţa având în vedere că inima sa nu funcţiona cum trebuie?

Fără îndoială, veţi fi învăţat câte ceva din fiecare eşec. Întrebarea este dacă acele învăţăminte sunt într-adevăr folositoare. Concluziile pe care le tragem ne ghidează acţiunile şi sentimentele viitoare. Dacă un eşec duce la autoînvinovăţire, sau ne provoacă un sentiment de neputinţă, de nimicnicie, ne limitează ambiţiile, ne

provoacă depresie şi ne afectează grav imaginea de sine. Acestea pot conduce apoi la mânie, amărăciune, cinism, o atitudine de răzbunare faţă de ceilalţi sau faţă de autorităţi sau societate în general.

Eşecul este un cuvânt folosit foarte des în educaţie. Copiii pică teste, ratează examene. Nu reuşesc să-şi atingă potenţialul. Povestirea lui Ian descrie un răspuns la o etichetare de genul acesta.

Ian „eşuase” la liceu, astfel că a părăsit şcoala la 16 ani şi s-a înscris la un colegiu tehnic (şcoală profesională). Diferenţele erau frapante: colegii aveau vârste diferite, de la 16 ani la 35, proveneau din medii foarte diferite, studiau multe obiecte diferite. La fel şi atmosfera, munca nu mai era o obligaţie, totul depindea de el. Nu exista uniformă şcolară sau pedepse pentru a-ţi fi uitat şapca; nu erau lecţii, ci cursuri. Timpul liber era folosit în funcţie de propriile nevoi. Pe scurt, elevii erau responsabili de ceea ce învăţau şi ceea ce puteau face. În momentul în care a terminat colegiul, Ian era „vedetă”, fusese dat drept exemplu în cadrul colegiului datorită evoluţiei neaşteptat de bune. În aceste condiţii bineînţeles că a intrat şi la universitate.

Aşadar liceul îl împinsese la „eşec” şi nu Ian purta vina, în timp ce colegiul îl stimulase şi-l determinase să „aibă succes”? Sau, mai degrabă, stilul autoritar de la liceu nu se potrivea cu cel al lui Ian, pe când la colegiu avea libertatea de a se organiza după bunul plac pentru a obţine succesele aşteptate?

Gândindu-se la acea perioadă, Ian nu o percepe în termeni de succes-insucces, ci recunoaşte factorii prielnici şi pe cei neprielnici care au determinat cursul acţiunilor.

Desigur, nu putem nega faptul că un eveniment poate fi resimţit drept eşec. Dacă nu aţi primit aşteptata promovare, dacă nu s-a aprobat ipoteca sau dacă vă aflaţi în pragul unui divorţ este foarte posibil să vă simţiţi în faţa

unui eşec. Dar aceasta nu înseamnă că vă opriţi la această observaţie: încercaţi să vă îndepărtaţi de situaţie şi întrebaţi-vă: „Care este lecţia pe care ar trebui să o reţin din ceea ce mi se întâmplă?” Repetaţi întrebarea de mai multe ori de-a lungul zilelor. Sau imaginaţi-vă că sunteţi un observator extern care vă doreşte binele şi care se întreabă cu ce învăţăminte v-aţi putea alege de pe urma acestei situaţii.

Privind înapoi la perioada liceului, Ian a realizat că „eşecul” a fost rampa sa de lansare pentru viitor. De mulţi ani conduce o organizaţie de training NLP, una dintre cele mai importante din lume. Succesul ei se datorează modului în care colegii săi formatori (coach) lucrează cu clienţii. Presupunerea de la care pornesc este că oamenii au capacitatea înnăscută de a învăţa uşor şi repede şi au nevoie doar de un ghid pentru a-şi accesa propriul potenţial. Procesul de învăţare devine direct, se învaţă din experienţă, este uşor şi amuzant. La sfârşitul zilei oamenii ajung acasă stimulaţi, obosiţi, dar fericiţi.

Acest mod de lucru este în măsură să-l motiveze pe Ian şi el îşi aminteşte şi acum ziua în care şi-a dat seama de ce. Lucra cu un grup mai mare şi ţinea o şedinţă de întrebări şi răspunsuri. Unul dintre participant a mărturisit că nu mai avusese parte de un mediu şi o atmosferă de învăţare asemănătoare şi că se simţea plin de viaţă şi îi făcea plăcere să îşi folosească mintea şi corpul atât de intens. Întrebarea care i s-a adresat atunci lui Ian a fost ce anume l-a determinat să lucreze în acest fel şi nu într-altul, iar răspunsul a venit spontan: „Sunt profesorul pe care nu l-am avut vreodată”.

Ce convingeri aţi construit pornind de la „eşecurile” dumneavoastră? Este timpul să le actualizaţi pe cele care vă îngrădesc şi vă fac să vă simţiţi nefericit? Cum puteţi face acest lucru? Simplu, recurgeţi la reîncadrare, după cum veţi vedea mai jos.

Reîncadrarea eşecului

Amintiţi-vă de unul dintre instrumentele NLP, reîncadrarea, despre care am vorbit în Capitolul 3 (vezi p. 101).

În esenţă, este ca şi cum aţi înlocui rama unei fotografii cu alta, foarte diferită, pentru a observa în ce fel schimbă lucrurile cele două rame. Felul în care gândim încadrează experienţele noastre. Sugestia de a analiza eşecul din punctul de vedere al lecţiei învăţate este în sine o reîncadrare. La fel şi transformarea ideii „***Nu am avut succese la şcoală***" în „***Şcoala nu ştia cum să se procedeze cu copiii ca mine***". Iată alte exemple de reîncadrare, oferite de persoane cu care am lucrat:

Jan avea 40 de ani, renunţase la şcoală cu prima ocazie şi nu avea nicio diplomă. Când copiii săi au ajuns adolescenţi, Jan îi ajuta să-şi facă temele pentru acasă şi şi-a descoperit interesul pentru istorie. S-a întrebat dacă nu cumva e prea târziu să înveţe cum se cuvine, dar a decis să se înscrie totuşi la diferite cursuri de seară. Primul ei eseu a fost haotic şi dezlânat. Citind comentariile profesorului, s-a simţit dezamăgită şi a început să se îndoiască de competenţele sale. După ce a discutat cu el însă, a înţeles că un eseu este doar un exerciţiu pe care ea nu îl mai încercase niciodată. Astfel că a studiat o carte pentru a se documenta, iar următorul eseu l-a citit unei prietene ce avea aceeaşi pasiune pentru istorie. Convingerea ei iniţială „***Sunt un dezastru la compunerea de eseuri***" s-a transformat în „***Am multe de învăţat despre eseuri, deci trebuie să mă apuc de treabă***".

John şi soţia sa au cumpărat prima lor casă. Curând după ce s-au mutat, au realizat că trebuie să repare duşul, însă nu îşi permiteau să cheme un instalator. Astfel că John s-a hotărât să încerce. Cât de greu ar putea fi dacă înţelegi cum funcţionează sistemul? S-a dus la cumpărături şi a găsit un manual cu instrucţiuni elementare. John a

reîncadrat „***Nu pot să repar duşul***” în „***Nu ştiu să repar duşul – încă***” şi a trecut la următorul pas „***Dar voi afla cum anume se face***”.

Rachel şi Tessa erau prietene de pe băncile şcolii. După ce s-au căsătorit, s-au stabilit în acelaşi cartier. Amândurora le făcea plăcere să gătească şi, ajutându-şi prietenii la diferite petreceri, s-au decis să pornească o afacere de catering. Au comandat cărţi de vizită şi au cumpărat spaţiu publicitar în ziarul local, să-şi facă reclamă. Tessa era foarte sociabilă şi-i plăcea să negocieze cu clienţii, pe când Rachel, mai timidă, avea tendinţa să se ocupe de activităţile „din spatele tejghelei” Cu timpul însă, Rachel a observat că Tessa, preocupată fiind de relaţiile cu clienţii, nu se mai ocupa de gătitul propriu-zis. Acasă la Rachel domnea dezastrul, iar familia ei era tot mai nemulţumită de dezordinea din casă şi de faptul că toate eforturile ei erau îndreptate doar spre bunul mers al afacerii. A început să se simtă singură şi plictisită, astfel că nu mai vedea avantajele de la început. Cele două prietene au înţeles că trebuie să regândească strategia pentru a împărţi munca în mod echitabil. Rachel a reîncadrat „***A conduce această afacere împreună cu Tessa nu pare să dea rezultate***” în „A ***ieşit altfel decât mă aşteptam***” şi a decis „***Voi găsi o modalitate de a schimba lucrurile în bine***”.

Exersaţi reîncadrarea asupra propriilor moduri de a înţelege eşecurile. Spre exemplu:

Nu am făcut ceva suficient de bine poate fi transformat în ***Am făcut ceva cât de bine am ştiut – acum probabil voi şti mai bine***.

Nu eram foarte priceput la gramatică poate fi reîncadrat în ***Nu am învăţat o metodă de a fi mai bun la gramatică – dar dacă aş fi vrut aş fi putut***.

Am picat interviul poate fi transformat în ***Au ales pe cineva de care le-a plăcut mai mult***, ***sau care avea***

mai multă experienţă sau era mai calificat decât mine – şi acestea sunt lucruri din care pot învăţa ceva**, **pentru a mă pregăti pe viitor mai bine pentru interviuri.

Nu am reuşit să o fac poate fi reîncadrat în ***Nu av***eam ***suficiente informaţii sau abilităţi la acea vreme – dar pot învăţa să mă perfecţionez***.

NLP vă arată cum puteţi fi curios în legătură cu eşecurile dumneavoastră şi cum să le identificaţi tiparele. Astfel dobândiţi nu numai cunoaştere, ci şi o nouă modalitate de a vă controla viaţa. În următorul capitol vom explora mai în detaliu acest aspect, înţelegând importanţa feedbackului în legătură cu ceea ce vă doriţi.

CAPITOLUL 5

Feedbackul este piatra de temelie a succesului

MULŢI OAMENI PRESUPUN despre feedback că este negativ. Ne anunţă ce anume nu merge bine. În acest sens, se aseamănă cu un medicament: este neplăcut, dar necesar pentru a ne face bine. Până acum am discutat ce informaţii putem folosi din eşecuri pentru a ne pregăti viitoarele acţiuni şi pentru a evita sentimentul de neputinţă. Dar este la fel de important să facem acelaşi lucru şi cu feedbackul pozitiv – să învăţăm din succese şi încurajări, aşa cum învăţăm din greşeb şi acuzaţii. Englezii, spre deosebire de americani, au tendinţa să minimalizeze importanţa succeselor, cel puţin în public, fără să analizeze ***cum*** anume le-au obţinut.

Este la fel de important să ne întrebăm cum, unde, când şi ce s-a petrecut pentru a avea succes, după cum trebuie să înţelegem exact unde am greşit. Gândiţi-vă la feedback ca la o fundaţie deasupra căreia veţi construi casa. Aveţi nevoie de feedback, ca să ştiţi ce anume să evitaţi şi ce anume să continuaţi, să ştiţi ***cum să*** faceţi ceva, nu numai ***cum să nu*** faceţi. Arhitecţii nu le spun muncitorilor „Nu construiţi un castel sau un bungalow şi

nu folosiţi materiale inferioare”. Ei îşi aleg mai întâi cu grijă constructorul, iar apoi spun exact ce vor de la el, nu ceea nu vor. Tot astfel, trebuie să ştiţi ce anume faceţi bine şi cum anume, atunci când vă construiţi viitorul.

Ridicarea unei case poate părea foarte lentă la început, la fel şi adunarea informaţiilor de care aveţi nevoie pentru a învăţa. Însă ambele lucruri devin mai rapide cu timpul. Un pas mic repetat de multe ori poate duce la o schimbare mare. O schimbare mică ce aduce cu sine noi opţiuni poate determina un rezultat complet neaşteptat.

Eşecul este de fapt feedback

Pornind de la observaţiile referitoare la modul în care oamenii de succes se raportează la orice succes ratat, NLP ne oferă o foarte importantă reîncadrare pentru eşec: eşecul este în realitate numai feedback. Odată ce încep să vă preocupe eşecurile dumneavoastră, veţi putea învăţa din ele. Ne dorim să vă întrebaţi cum, ce, când, în legătură cu tiparul specific. Spre exemplu, să presupunem că aţi picat un test.

Cum anume aţi făcut asta?

Ce anume aţi făcut şi a dat greş?

Când anume s-a întâmplat asta? Are vreo semnificaţie anume acest moment?

Unde aţi făcut asta? Are vreo semnificaţie acest loc?

După cum am spus mai devreme, de ce este o întrebare mult mai puţin folositoare: dacă ne-o punem după ce tocmai ne-am confruntat cu un insucces, vom deveni defensivi (chiar dacă ne întrebăm noi înşine) şi ne îndeamnă să căutăm justificări, explicaţii şi să ne punem întrebări legate de încadrarea „succes-eşec”.

Când începe să vă preocupe problema eşecurilor dumneavoastră, unul dintre cele mai importante rezultate este faptul că acest lucru schimbă aproape întotdeauna natura problemei. Folosind feedbackul în această manieră

realizaţi trecerea de la o afirmaţie globală „Sunt mereu în întârziere” sau de la probleme de identitate „Nu mă pricep la organizare” sau „Nu sunt suficient de grijuliu * – la probleme specifice, mult mai puţin ameninţătoare. În loc să vă lamentaţi şi să vă tot repetaţi „Ce se întâmplă cu mine? De ce nu se poate să-mi iasă bine? Cu siguranţă e ceva în neregulă cu mine” întrebaţi-vă „Cum reuşesc să ajung târziu atât de des?” Aţi putea realiza că, într-un fel, a devenit un obicei să ajungeţi târziu!

Începeţi să diferenţiaţi problemele: „Ce anume fac – sau nu fac – pentru a fi un organizator atât de slab?” „Sau este vorba de convingerile mele despre ce înseamnă să fii un bun organizator?” „Cum aş putea să ştiu dacă am fost suficient de atent – ce ar trebui să fac, ce feedback de la ceilalţi mi-ar spune aceasta?”

Limbajul folosit poate fi o sursă de informaţii valoroase. Afirmaţiile de tipul ***Eu sunt***... ***Eu niciodată***... ***Eu întotdeauna***. ***Eu doar***... sugerează faptul că lucrul despre care vorbim face parte din fiinţa noastră şi este la fel de imposibil de schimbat ca genele noastre. Încercând să fim mai specifici, problemele se restructurează, iar detaliile pot fi uşor modificate. Persoana care întârzie mereu probabil că nu acordă suficient timp activităţilor sau se concentrează atât de mult pe ceva, încât nu se mai uită la ceas. Astfel de afirmaţii cotidiene spun exact ce se petrece atât timp cât ştim să le ascultăm.

O altă metodă de a combate astfel de afirmaţii globale este să identificăm excepţiile. Chiar eşti ***mereu*** în întârziere? Laşi ***întotdeauna***, în mod invariabil, lucrurile pe ultimul moment? Majoritatea clienţilor răspund că nu. Dacă acest lucru este valabil şi pentru dumneavoastră, fiţi atenţi în privinţa excepţiilor. Când, în ce companie, în ce stare, în ce fel de ocazii nu întârziaţi (sau nu la fel de mult)? Ce sarcini vă ocupă timpul pe care îl aveţi liber? Cine vi le-a încredinţat? Ce anume aveţi de câştigat din

ele?

Întrebările şi observarea propriului comportament ne pot oferi informaţii de care nu suntem conştienţi despre noi înşine. Modul în care spunem lucrurile este un instrument esenţial în NLP.

Metamodelul pe care l-am întâlnit deja (vezi p. 76), poate completa imaginea despre sentimentele noastre şi modul în care gândim şi vorbim despre ele. Prea adesea, termenii „întotdeauna”, „niciodată” ne dau impresia că avem o singură alegere posibilă şi uităm ocaziile când lucrurile s-au petrecut diferit. Este nevoie să găsim informaţiile pe care le-am ignorat atunci când am operat cu aceste simplificări, încercaţi un exerciţiu: scrieţi câteva afirmaţii care încep:

Eu întotdeauna…

Eu niciodată…

Eu sunt întotdeauna…

Eu nu sunt niciodată…

Apoi verificaţi: întotdeauna? Niciodată? Chiar niciodată? Găsiţi excepţiile şi observaţi cum trebuie să procedaţi pentru a obţine această perspectivă mai echilibrată.

Feedbackul pozitiv este un ghid pentru viitor

Este foarte simplu să construiţi un ghid pentru viitor din răspunsurile pe care le primiţi: fiecare acţiune determină o reacţie, trebuie doar să o observaţi. Ceea ce merge bine poate deveni un tipar în care să aveţi încredere de fiecare dată când îl aplicaţi.

Trebuie să facem o deosebire importantă între feedback şi citirea gândurilor. Feedbackul constă în informaţii evidente: ce anume s-a întâmplat, ce anume s-a spus. Citirea gândurilor, în acest context, se referă la presupunerile pe care le faceţi în legătură cu ceea ce s-a spus, presupuneri ce vă pot înşela, deoarece nu aveţi posibilitatea de a le verifica valabilitatea!

Feedbackul nu trebuie să fie spus sau scris, nu este neapărat nevoie să fie adresat direct. Oamenii îşi petrec o bună parte din timp încercând să înţeleagă ce anume se petrece. Suntem cu toţii experţi în interpretarea expresiilor şi în deducţii logice despre ce s-a întâmplat mai întâi. De exemplu, dacă aţi uitat de ziua de naştere a unui prieten, iar de Crăciun nu aţi primit nicio felicitare de la acesta, probabil că vă veţi gândi că este supărat. Sau poate vă întrebaţi dacă s-a gândit că nu vă mai scrieţi deoarece nu aţi păstrat legătura de ceva vreme şi astfel a tăiat numele dumneavoastră de pe listă. Sau poate doar a uitat?

Un eveniment a avut loc, însă nu este clar ce anume înseamnă, deci nu aveţi de unde să ştiţi care este feedbackul. Este important să ştiţi faptul că nu ştiţi. Şi acesta este un feedback de fapt – cel care vă îndeamnă să daţi un telefon.

Tipuri de feedback

Feedback extern în urmă cu ceva timp, unei cliente i s-a încredinţat la serviciu sarcina de a investiga o problemă ce se repeta în departamentul său şi de a propune o soluţie. După ce a predat raportul ce includea şi propunerea sa, a fost surprinsă să nu primească niciun feedback. Şeful ei a ignorat complet raportul, astfel că femeia a început să creadă că nu i-a plăcut. Cu fiecare zi care trecea era din ce în ce mai îngrijorată. Poate şeful său considera soluţia îngrozitoare. Dacă va fi retrogradată, sau chiar concediată? Aceste scenarii erau doar ipoteze care erau rezultatul dorinţei ei de a citi gândurile şefului. Însă sentimentele neplăcute erau reale. Astfel că avea nevoie să verifice cum stau lucrurile.

Am lucrat împreună pentru a formula câteva întrebări care s-o ajute să clarifice lucrurile:

Există vreo dovadă a faptului că nu i-a plăcut?

Cum aş putea să aflu?

Ce alt motiv ar avea pentru care nu a spus nimic?

Ce trebuie să fac mai departe?

În acest caz, primul pas consta în a verifica dacă şeful nu a apreciat ca fiind satisfăcătoare soluţia sau dacă existau alte motive pentru absenţa răspunsului. În acea zi, de fapt, fusese chemat la o întâlnire la sediul central şi nu avusese timp să citească raportul. Gândindu-se la întrebări, clienta noastră recăpătase controlul asupra situaţiei şi ar fi ştiut ce trebuie să întrebe dacă lui într-adevăr nu i-ar fi plăcut propunerea ei. Ea primise un feedback însă, el consta în faptul că şeful său este supraaglomerat.

Alte întrebări utile pentru acest gen de situaţii ar fi:

Care este impresia imediată?

Ce fapte concrete îmi susţin această impresie?

Există vreo modalitate de a verifica în mod independent?

Există vreun motiv pentru care aş putea fi părtinitor?

Dacă aş privi situaţia din punctul celuilalt de vedere, ce diferenţă ar fi?

Dacă aş fi un observator obiectiv, cum ar arăta situaţia?

Feedback intern

Feedbackul intern este unul dintre cele mai importante. Când vi se spune să faceţi ceva ce nu vă face plăcere aveţi un răspuns elocvent. La fel de important este feedbackul fizic, pe care vi-l dă corpul dumneavoastră, chiar dacă nu sunteţi mereu conştient de el.

Când l-am întâlnit prima oară pe Paul, un bărbat de vreo 40 de ani, acesta a povestit că are diferite alergii. Descrierea sa constituia o explicaţie a experienţei sale. Ani de zile acceptase crizele bruşte de strănut şi ochii înlăcrimaţi din cauza polenului sau a prafului ridicat la curăţenia din apartament sau chiar şi a „stresului”. Tot ce ştiam noi era că uneori strănuta pentru mult timp. Într-o seară, după o cină cu prietenii săi, a început să strănute în

drum spre casă. Următoarea zi nu a reuşit să se ridice din pat din cauza atacurilor. Încercând să găsească motivul acestor crize, a tăiat de pe listă polenul (nu era perioada potrivită), curăţenia (nu se ocupase recent de ea) şi stresul (la lucru şi în viaţa personală totul era normal). Ce altceva putea fi? Era într-o zi de luni, de fapt multe dintre crizele sale se petreceau lunea. Nu era vorba de lucru, deoarece era mulţumit şi îi făcea plăcere să se întoarcă la birou lunea.

Astfel că a început să analizeze cu atenţie. Poate era o reacţie la ceea ce se întâmplase în weekend? Sâmbătă invitase câţiva prieteni acasă la o pizza, iar duminică ieşise în oraş pentru cină. Alergie la mâncare? Toate felurile erau deja testate şi nu avusese niciodată reacţii. Ce altceva? Băuse trei pahare de vin în fiecare seară, poate că asta era. A hotărât să testeze această variantă şi să se abţină de la alcool timp de o lună. Spre uşurarea, şi dezamăgirea sa, în acelaşi timp, nu a mai avut nicio surpriză. Astfel că a renunţat la vin. Paul a identificat ceea ce NLP numeşte „diferenţa care face diferenţa". Simţea din nou că are controlul asupra vieţii sale şi asta era mai important decât faptul că oprise „alergiile".

Diferenţa care face diferenţa

Când adunaţi informaţii este important să fiţi atent la detalii. Când comparaţi două situaţii sau procese ce par a fi similare, dar au rezultate diferite, este esenţial să găsiţi diferenţele. Uneori, poate fi vorba de o diferenţă mică şi uşor de trecut cu vederea, mai ales dacă face parte din viaţa de zi cu zi. Când ştim ce anume face diferenţa, cunoaştem ce se întâmplă de fapt şi avem posibilitatea de a influenţa rezultatele în orice direcţie dorim.

Analiza contrastivă

Am discutat despre analiza contrastivă la p. 56. Aceasta este modalitatea prin care putem găsi diferenţa ce face diferenţa. Să presupunem că o companie şi-a atras

clienţii printr-o reclamă publicată în anumite ziare de-a lungul mai multor ani. Apoi, dintr-odată, lucrurile stagnează. Cererea a scăzut brusc, iar veniturile i-au urmat. Ce anume a determinat această diferenţă? Sau, pentru a da un exemplu personal, probabil că aveţi un grup de prieteni pe care îi vedeţi în mod frecvent. La un moment dat, începeţi să observaţi că aveţi o anumită reţinere când vine vorba de a face favoruri unui anumit prieten. Care este diferenţa ce face diferenţa?

În analiza contrastivă ar trebui să găsiţi asemănările şi deosebirile dintre cele două situaţii sau dintre prieteni pentru a înţelege care este punctul critic ce a determinat diferenţa şi cum anume trebuie să acţionaţi.

Cum să folosiţi feedbackul

În mod constructiv

Ţineţi cont de toate tipurile de feedback. Cu cât feedbackul este mai bogat în detalii, cu atât aveţi mai multe indicii despre cum anume este ceea ce faceţi. Percepeţi toate aceste informaţii într-un cadru de curiozitate: întrebaţi-vă cum anume le puteţi aplica, astfel încât să evitaţi repetarea întâmplărilor neplăcute sau să le reproduceţi pe cele plăcute.

Dacă ceea ce faceţi nu merge, schimbaţi foaia. Este momentul să fiţi creativ. Altceva ar putea merge. Fiţi flexibil.

Dacă ceea ce faceţi merge, clarificaţi exact cum anume procedaţi pentru a adapta metoda şi la alte situaţii. Bazaţi-vă pe propriul comportament pentru a obţine reţeta succeselor viitoare. Aflaţi ingredientele şi succesiunea lor, apoi repetaţi-le.

Fiţi atent la detalii. Nu este suficient să spuneţi „Păi, am pur şi simplu încredere în mine” Cum anume faceţi asta? Vă gândiţi la realizările obţinute, cum anume – vizual, sau le actualizaţi printr-o anumită frază? Sau vă

imaginaţi cum anume veţi dori să vă comportaţi pentru a şti ceea ce doriţi? Vă amintiţi de încurajările unei persoane ce v-au impresionat? Cum anume se întâmplă?

Modelaţi-vă pe dumneavoastră şi modelaţi-i pe ceilalţi. Cunoscând exact cum anume să realizaţi ceva pentru a avea succes, veţi avea la îndemână ingredientele şi procesele de care aveţi nevoie pentru a le pune în practică.

Am început această secţiune analizând cum eşecul este determinat de acţiuni, presupuneri şi interacţiuni şi efectul descurajant pe care îl poate produce. Acum e timpul să facem aceeaşi analiză asupra succesului.

CAPITOLUL 6

Succesul are o structură

Ce este succesul în termeni NLP?

ÎN TERMENI NLP SUCCESUL CAPĂTĂ noi semnificaţii, nu este vorba doar de realizări observabile, deşi le include şi pe acestea. NLP este mai mult interesat de procese decât de evenimente. Amintiţi-vă că NLP are la bază studiul excelenţei – iar excelenţa este ceea ce funcţionează, eficient, economic, elegant. Instrumentele NLP identificate pe parcursul acestei cărţi formează o trusă de modalităţi eficiente de a gândi, de a ne comporta şi de a interacţiona cu ceilalţi. Aşadar, în termeni NLP succesul este mai mult decât atingerea scopului: este vorba de o acţiune eficientă, elegantă şi cât mai uşoară posibil, în coaching NLP ne concentrăm atenţia pe:

Identificarea scopului.

Verificarea condiţiilor de formulare corespunzătoare (p, 91) pentru a ne asigura şansele de reuşită.

Identificarea resurselor necesare pentru atingerea scopului, atât a celor interne, cât şi a celor externe.

Stabilirea celor mai eficiente moduri de a vă reprezenta scopul, astfel încât sentimentele, gândirea şi acţiunile să fie îndreptate spre aceeaşi direcţie.

Menţinerea unei vigilenţe constante asupra progreselor realizate folosind toate tipurile de feedback.

Flexibilitate şi adaptare.

Recompensarea fiecărei etape pentru ca procesul să fie unul plăcut în sine.

În Partea a III-a am subliniat importanţa tiparelor şi modul în care putem prelua controlul asupra propriilor acţiuni.

Modelarea în această direcţie vă poate ajuta în cel puţin două moduri: înţelegând cum anume procedaţi dumneavoastră şi ceilalţi din jur şi aflând care sunt punctele comune ale oamenilor de succes.

Majoritatea celor enumerate referitor la conştientizarea structurii eşecurilor se aplică şi pentru conştientizarea succeselor.

Aflaţi ce anume din ceea ce faceţi merge bine.

Fiţi atent la detalii.

Folosiţi analiza contrastivă pentru a găsi diferenţa care face diferenţa.

Observaţi importanţa anumitor secvenţe dacă par a merge bine împreună.

Fiţi atent la ceea ce se petrece în jurul dumneavoastră – comportament observabil – şi la dialogul şi reprezentările interne ale simţurilor – văz, auz şi sentiment.

Segmentaţi scopurile în etape mici şi uşor de atins.

De multe ori aceşti paşi sunt urmaţi în mod inconştient de persoane ce au de obicei succese. Mai avem încă trei recomandări-cheie pentru construirea succesului ce depind de construirea sinelui:

Asiguraţi-vă că succesul este o recompensă în sine

Sărbătoriţi succesul, nu e suficient să îl priviţi ca pe un mijloc de a ajunge undeva. împărtăşiţi cu ceilalţi bucuria, serviţi delicatese sau organizaţi evenimente

speciale. Dar adevărata serbare presupune să savuraţi faptul că aţi realizat ceva foarte bine. Pentru unii oameni este nevoie de exerciţiu pentru a învăţa să aprecieze astfel de clipe.

Acum citiţi aceste cuvinte. Vă amintiţi cum aţi învăţat să citiţi şi cum v-aţi simţit atunci? Aţi avut ocazia să sărbătoriţi acest lucru? Câte dintre realizările dumneavoastră au trecut fără a fi marcate şi apoi au devenit banale? Dar celelalte abilităţi pe care le aveţi? Sau celelalte proiecte pe care le-aţi dezvoltat? Dar lucruri mai subtile – calităţile personale? Unele persoane reuşesc de minune să ignore aceste informaţii despre sine. Într-o astfel de situaţie se afla o clientă a lui Wendy, astfel că a decis să scrie pe bucăţele de post-it fiecare compliment pe care l-a primit vreodată şi să le împrăştie prin casă timp de o lună pentru a-şi aminti de fiecare dată.

Transformaţi complimentele specifice în trăsături personale

Aceasta înseamnă să faceţi legătura cu identitatea dumneavoastră. Wendy s-a asigurat ca atunci când clienta ei citea complimentele ce începeau cu „Tu ai făcut asta şi cealaltă” sau „Tu eşti aşa...” să se gândească la acele afirmaţii şi să le traducă în „Eu am făcut asta” sau „Eu sunt aşa” pentru a observa diferenţa între a auzi şi a spune aceste lucruri despre sine. Efectul asupra propriei imagini a fost într-adevăr semnificativ.

Aţi putea să vă spuneţi „Sunt genul de persoană care...” Aici pot fi utile generalizările, pentru a amplifica influenţa feedbackului pozitiv. Folosind sintagma „gen de persoană” ne transmitem faptul că acest incident particular, comportament sau calitate este adevărată sau general valabilă, este ceea ce facem fără să ne dăm seama.

Imaginaţi-vă că sunteţi într-o situaţie obişnuită cu sentimentul că ştiţi cine sunteţi: acea persoană care a primit aceste complimente, ce deţine aceste calităţi ca şi

cum ar fi o parte din corp, ca şi cum ar fi forma urechilor sau culoarea ochilor. Spre exemplu, în drum spre lucru v-aţi putea aminti cât de bine v-aţi descurcat cu acel client dificil în ziua precedentă, cât de calm era la sfârşitul discuţiei. Aţi putea să vă spuneţi: „Eu am reuşit asta. Sunt genul de persoană care îi face pe ceilalţi să simtă că sunt ascultaţi". Aţi putea să derulaţi fragmente din conversaţie, observând cum tonul vocii sale devine din ce în ce mai raţional, din grăbit şi nemulţumit cum era la început. Puteţi să extindeţi generalizarea spre o persoană care este de mare ajutor şi de o pricepere fină în relaţiile cu ceilalţi şi să o conştientizaţi în fiecare dimineaţă pentru a fi pregătit pentru orice ar urma. Cu cât exersaţi mai mult, cu atât va fi mai uşor.

***Întrebaţi-vă „De ce nu*?"**

Ce anume determină un comerciant să devină miliardar? Cum a ajuns un tip cu o idee bună un inventator de succes? Ce anume s-a petrecut pentru ca femeia să devină o scriitoare cunoscută? Multe lucruri, dar şi ceva noroc; un singur lucru au în comun, au avut curajul să viseze şi să se întrebe de ce anume ar fi nevoie pentru a-şi transforma visul în realitate. Bineînţeles, trebuie efort, timp, însă succesul se bazează pe faptul de a vă permite să cochetaţi cu ideea că ceea ce doriţi se poate întâmpla.

Prea mulţi oameni se opresc chiar înainte de a începe. Un mod de a preveni acest blocaj atunci când aveţi o idee creativă sau vă gândiţi la ceva ce nu credeţi că ar fi posibil este să vă întrebaţi: „De ce nu?"

Uneori veţi răspunde cu unele aspecte care ar fi necesare pentru a pregăti terenul. Sau cu obstacole ce vă pot sta în cale. Iar alteori veţi descoperi că nu există niciun impediment real în afara fricii de propria ambiţie – iar aceasta trebuie înlăturată.

Din experienţa noastră ştim că oamenii au resursele necesare pentru a-şi atinge scopurile. NLP vă poate ajuta

să vă ajutaţi singur prin metode simple, eficiente şi elegante. Fiecare dintre instrumentele sale poate fi de un real sprijin, atât timp cât vă propuneţi să atingeţi succesul.

De ce nu?

PARTEA A IV-A

CELE CINCI DIMENSIUNI ALE SUCCESULUI

INTRODUCERE

ÎN ACEASTĂ SECŢIUNE vă vom arăta cum să folosiţi NLP pentru a analiza materialul ce vă preocupă cel mai mult – mai exact propria persoană şi propria viaţă – şi vom considera factorii cei mai importanţi pentru atingerea scopurilor: cele cinci dimensiuni ale succesului – potenţialul, stilul personal, echilibrul, lumea şi bineînţeles dumneavoastră. Vom înţelege punctul de vedere al NLP asupra acestor aspecte şi motivul pentru care sunt esenţiale în ceea ce vă propuneţi.

Mobilul schimbării este, în multe cazuri, dorinţa de a îmbunătăţi starea curentă a lucrurilor. Aceasta este o motivaţie de evitare în termeni NLP. Nu e nimic greşit în asta, după cum am mai spus: feedbackul negativ este tot feedback şi deci este util. Însă există o limitare, feedbackul negativ actualizează sentimentele negative, ceea ce influenţează starea şi rezultatele învăţării. Atunci când încrederea este scăzută şi capacitatea de a învăţa este restrânsă, ne protejăm. Abia am trecut de o experienţă neplăcută, nu suntem pregătiţi de un nou risc. O importantă axiomă în NLP spune că, dacă ceva nu merge bine, trebuie să schimbaţi procedura. Este nevoie de încredere şi curaj pentru asta. Astfel că, exact ceea ce ne trebuie când lucrurile nu merg bine, bate de fapt în retragere. Pare că avem de-a face cu un cerc vicios.

Însă, odată ce priviţi eşecul ca un feedback, aveţi posibilitatea de a acţiona pentru a îndrepta situaţia. Dacă înţelegeţi că fiecare pas înapoi este o sursă de informaţie, nu mai este cazul să pierdeţi timpul gândindu-vă la cât de

departe vă aflaţi de rezultate, ci trebuie să vă concentraţi pe ce trebuie să realizaţi mai departe.

Haideţi să vedem care sunt resursele la îndemâna dumneavoastră. Oamenii dispun de tot ce au nevoie pentru a obţine ceea ce îşi doresc, însă nu sunt convinşi de asta şi nu ştiu care ar putea fi aceste resurse sau cum să le acceseze.

Potenţialul personal

Există doi factori-cheie în legătură cu această dimensiune: încrederea în potenţialul personal şi disponibilitatea de a învăţa. Care sunt capacităţile dumneavoastră? Cum aţi putea să le ştiţi? Ce altceva aţi dori să puteţi face? Oamenii vorbesc despre potenţialul lor ca şi cum ar fi ceva stabil, asemănător înălţimii determinate genetic. Practicienii NLP, precum şi alţi specialişti din diferite domenii au observat faptul că potenţialul se dezvoltă pe măsură ce este stimulat. Îndemnul nostru cel mai călduros este să vă „alimentaţi" potenţialul.

Stilul personal

Veţi avea numai de câştigat conştientizând modul în care duceţi la îndeplinire diferite sarcini. Există o varietate mare de stiluri de operare eficiente, atât externe, cât şi interne: însă niciunul nu este potrivit pentru toate circumstanţele – fiecare tipar corespunde mai bine anumitor condiţii şi anumitor oameni. Odată ce aţi descoperit care sunt trăsăturile caracteristice pentru dumneavoastră, vă aflaţi în poziţia de a şti ce anume va da rezultate şi când. De asemenea, identificaţi domeniile în care aţi avea nevoie de progrese.

Echilibrul personal

O altă modalitate de a prelua controlul asupra vieţii dumneavoastră constă în a vă întreba care sunt experienţele ce o definesc. Din ce în ce mai mult se vorbeşte despre atingerea unui echilibru în viaţă, dar ce

înseamnă mai exact echilibrul? Este vorba de o distribuire echilibrată a timpului – pentru iubire, muncă, odihnă, fără a cheltui prea mult timp pentru una dintre acestea? Sau este vorba de a avea un echilibru al intereselor? Sau ambele?

Ca formatori NLP, am observat că două procese au o importanţă deosebită în acest caz. Primul, tiparul cotidian, are un efect cumulativ asupra noastră, fie că ne gândim la asta sau nu. Aşadar, procesul constă în analizarea acestor scheme repetitive. Iar al doilea, întrebaţi-vă dacă acest tipar este într-adevăr ceea ce vă doriţi. Sunt suficiente aceste tipare pentru a vă construi viitorul?

Lumea dumneavoastră

NLP ne oferă instrumentele necesare înţelegerii evenimentelor şi a modului în care ne raportăm la ele. A patra dimensiune a succesului este lumea personală şi felul în care interacţionaţi cu ea. Am putea spune că asta implică analiza celorlalte dimensiuni. Oamenii nu îşi duc existenţa izolaţi unii de ceilalţi, ci se integrează unor sisteme din ce în ce mai complexe: relaţii familiale, de prietenie, grupuri culturale. Însă orice persoană este un sistem de sine stătător, ce dezvoltă interacţiuni fizice, emoţionale şi procese mentale şi toate acestea se pot eficientiza cu ajutorul mijloacelor de perfecţionare ale NLP.

Propria persoană

A cincea dimensiune este chiar şinele. Cum este relaţia cu propria persoană? Ştiţi deja importanţa unui bun profesor, fie el prieten, părinte sau superior. Modul său de a fi influenţează modul nostru de a învăţa, relaţia se bazează pe înţelegere şi suport, încurajare şi aprecierea eforturilor. Un bun pedagog se foloseşte de mai multe metode de predare, explică de câte ori este nevoie şi împarte sarcinile în aşa fel încât rezultatele dorite să poată fi atinse.

Se aseamănă acest tip de relaţie cu cea pe care o

aveţi cu şinele dumneavoastră? Majoritatea oamenilor „sar” peste unele puncte. De câte ori vă subminaţi încrederea în forţele proprii? Sau vă minimalizaţi succesele greu obţinute? Gallwey l-a numit „Şinele 1”, Freud „Supraeu”. Ambii se refereau la faptul de a ne judeca pe noi înşine şi de a ne impune reguli. Această abilitate poate fi şi utilă, însă când devine predominantă în dialogul nostru intern, consecinţele sale constau, printre altele, în diminuarea încrederii în sine. Aşadar, felul în care vă comportaţi cu dumneavoastră are un impact serios asupra calităţii rezultatelor şi aspiraţiilor pe care le-aţi putea avea.

Odată ce aţi înţeles influenţa celor cinci dimensiuni, aveţi un punct de pornire pentru ceea ce doriţi să schimbaţi şi resursele ce vă permit să acţionaţi. Atunci când găsiţi o metodă ce vi se pare a fi potrivită pentru nevoile dumneavoastră, puteţi nota pe un caiet, în care să ţineţi evidenţa progreselor şi observaţiilor personale spontane.

CAPITOLUL 7 Potenţialul personal

POTENŢIALUL NU ESTE O CANTITATE FIXĂ. Termenul provine din latina, ***potenţia*** însemnând putere sau abilitate. Potenţialul este, prin urmare, capacitatea de a învăţa şi a se dezvolta proprie fiecărei persoane.

Există, într-adevăr, câteva limite asupra cărora nu avem controlul: am menţionat deja înălţimea care este determinată genetic. De asemenea, există unele înclinaţii naturale pentru anumite domenii. Dar una dintre cele mai importante descoperiri ale NLP este că, dacă ceva poate fi descris, atunci poate fi şi învăţat. Asta nu înseamnă că putem deveni automat atleţi la Olimpiade, magnaţi de afaceri sau campioni mondiali la şah. Însă este adevărat că ne putem îmbunătăţi abilităţile atletice, perspicacitatea în afaceri sau strategia la jocul de şah – ***dacă*** ne dorim asta.

Sunt câteva lucruri pe care le putem încerca pentru a

ne dezvolta potenţialul:

Atunci când dorim ceva realmente să îl setăm drept obiectiv.

Să strângem informaţii, atât interne, cât şi externe, despre cei cu rezultate extraordinare în acel domeniu.

Fragmentarea scopului în mai multe etape, pentru a micşora distanţa între starea curentă şi cea dorită.

Menţinerea cursului de acţiuni fie prin suport extern şi coaching, fie prin autoîncurajare şi autoformare.

Fiecare pas înainte reprezintă o recompensă în sine. Cei ce se descurcă excelent la ceea ce fac deseori nu par să depună un efort deosebit. După cum spune Gallwey în ***The Inner Game of Work***, „Doar atunci când mă simţeam bine reuşeam să şi muncesc bine şi să îmi aduc contribuţia”.

În anii ’70, fiind antrenor de activităţi sportive, Gallwey a înţeles ce rol important au gândurile şi sentimentele asupra performanţelor. A descoperit că rezultatele sunt mult îmbunătăţite reducând la minimum comentariile, atât externe, cât şi interne, propriile gânduri ale sportivilor, şi în acelaşi timp încurajând potenţialul. Nu putem şti de cât anume suntem capabili, însă putem să ne dezvoltăm semnificativ, dacă avem condiţiile necesare.

Când vă gândiţi la ceea ce vă doriţi, există două aspecte care v-ar putea limita: să fiţi exagerat de optimist (visaţi să câştigaţi la loterie sau după o primă întâlnire vă gândiţi deja la căsătorie) sau exagerat de pesimist (nu voi fi niciodată în stare să...). Verificaţi cum stau lucrurile în realitate. Întrebaţi-vă:

Ce anume ar trebui să se întâmple să pot face asta?

Ce anume mă face să cred că nu sunt în stare de asta?

Aceste întrebări ar putea anula fanteziile neraţionale pe de-o parte, precum şi prudenţa exagerată, de pe altă parte.

După ce a absolvit colegiul de artă, Sarah lucra într-un studio de design. Visa că va avea mult succes şi că îşi va deschide propriul studio. Astfel de gânduri îi făceau ziua suportabilă, în timp ce lucra la proiecte ce i se păreau plictisitoare şi inferioare talentului său. Nu se gândise că îşi va câştiga traiul din etichete pentru conserve de roşii. Avea reverii despre clienţi importanţi cu proiecte captivante ce plecau cu un logo ce ajungea faimos în toată lumea. Însă, destul de des, ceva o readucea la realitate şi atunci realiza cât de departe era rutina zilnică de cariera magică la care visa. Fie că era prea optimistă, fie prea pesimistă, nimic nu părea să se schimbe.

În cele din urmă, s-a decis să apeleze la coaching şi astfel l-a întâlnit pe Ian. Când acesta a întrebat-o dacă scopul ei de a fi un designer de succes este unul realist, Sarah nu a ştiut ce să răspundă. Ştia doar că a avut rezultate bune în colegiu şi fusese selectată dintr-un număr mare de candidaţi la slujba pe care o avea. Nu avea nicio idee despre oportunităţile de avansare şi fusese de câteva ori mustrată pentru că depăşise termenul de predare, în timp ce participa la coaching, un pas important a fost momentul în care Sarah a decis să solicite o întrevedere cu directorul studioului pentru a cere feedback despre activitatea ei. Un altul a fost să înceapă să lucreze independent în timpul liber pentru a-şi afla limitele, întâlnirea cu directorul a fost de ajutor pentru a stabili ce anume avea nevoie să perfecţioneze pentru a avansa în ierarhie şi pentru a înţelege mai bine care erau obiectivele manageriale. În acelaşi timp, Sarah a realizat că îşi doreşte să lucreze la proiecte cu un impact mai mare şi s-a decis să se specializeze în design pentru cărţi. Un prieten a prezentat-o unui editor, care i-a apreciat portofoliul şi i-a cerut nişte mostre pentru diferite cărţi.

Faptul de a fi realizat ceea ce îşi doreşte cu adevărat a fost un pas decisiv pentru Sarah. A ajutat-o să privească

lucrurile în mod realist: o carieră independentă presupune eforturi şi riscuri, astfel că a hotărât să păstreze slujba pentru a-şi construi relaţii în domeniu. Însă a devenit clar care este obiectivul pe termen lung.

Sarah trecea de la fantezie la disperare. Un alt mod prin care aţi putea să vă puneţi bariere este acela de a avea planuri prea modeste. Este mai comod să avem speranţe modeste şi uşor de realizat. Dacă următorul scop este o maşină mai mare şi mai scumpă, sau o promovare, este foarte posibil să reuşiţi să le îndepliniţi, însă, în acelaşi timp, este foarte posibil să nu realizaţi că aţi fi putut obţine altceva şi mai important, şi mai satisfăcător. Noua maşină poate că ascunde nevoia de un stil de viaţă mai stimulant. Dacă aveţi noroc, o umbră de dezamăgire după bucuria iniţială vă va spune că la mijloc era vorba despre altceva. Poate că aveţi nevoie de o săptămână la schi…

Datorită felului în care ne reprezentăm intern acţiunile şi visurile, este evident că le putem alinia astfel încât să le transformăm în realitate. Însă dacă visurile sunt limitate şi ceea ce putem face va fi pe măsură. Ne limităm potenţialul.

Pentru a depăşi această dilemă trebuie să treceţi de dorinţele imediate, pentru a descoperi aspiraţiile profunde. Uneori, o maşină nouă nu înseamnă nimic mai mult decât o maşină nouă, dar alteori reprezintă mult mai mult şi nu este chiar atât de greu să descoperiţi ce anume.

Paul s-a înscris la cursul lui Wendy deoarece prietena lui dorea „să se aşeze la casa ei”. Deşi avea calificare de electrician, îşi schimbase slujbele foarte des, explicând că era mereu în căutare de o provocare nouă: de îndată ce învăţa să se descurce bine la o slujbă, simţea că e momentul să meargă mai departe. Schimbarea era pasiunea lui. Acum dorea să se mute în Australia, un nou continent, o nouă emisferă, aşa da schimbare! Deşi

prietena lui era de acord cu mutarea, îşi făcea griji ca, nu cumva, după câteva luni, să fie nevoită să se mute din nou. îşi dorea o casă stabilă, şansa de a avea o carieră şi de a avea o căsnicie şi copii.

Wendy l-a întrebat ce reprezintă pentru el această mutare. „Păi, îmi dă ocazia pentru un pic de diversitate”.

„Şi ce anume înseamnă diversitatea pentru tine?” „înseamnă o nouă provocare – ceva nou pentru a-mi testa priceperea”.

„Şi cu ce te ajută acest lucru?”

„Îmi demonstrează că sunt bun la orice”.

„Şi «a fi bun la orice» ce înseamnă pentru tine?”

„Este dovada că tatăl meu s-a înşelat când a spus că sunt un leneş ce nu va face niciodată nimic”.

Paul a rămas foarte surprins de ceea ce tocmai spusese. Nu procesase răspunsurile şi astfel a ajuns la o problemă importantă de identitate. Acest nou plan, ca şi cele precedente, era o nouă încercare de a-şi demonstra capacităţile, în ciuda părerii foarte proaste a tatălui său. Continuând coachingul, a reuşit să facă distincţia între ce trebuia să facă pentru a-şi întări încrederea în sine şi ceea ce dorea cu adevărat de la ocupaţiile şi relaţia sa. În plus, relaţia cu tatăl său a început să fie una mai asertivă.

EXERCIŢIU:

DESPACHETAREA VISELOR

Gândiţi-vă la o dorinţă anume şi întrebaţi-vă:

Ce ar însemna pentru mine dacă aş obţine (x)? Repetaţi întrebarea până ce nu mai găsiţi un alt răspuns: foarte probabil aţi ajuns la un scop foarte important pentru dumneavoastră.

Acum gândiţi-vă din nou la ceea ce vă doreaţi: este acesta singurul mod de a vă îndeplini obiectivul profund? Cum altfel aţi putea să ajungeţi la el? Cunoscând care este scopul final, doriţi în continuare acel lucru?

„Despachetând” dorinţele în acest mod, veţi afla spre

ce anume vă îndreptaţi şi de ce. Poate că veţi dori în continuare casa mai mare, maşina cea scumpă sau promovarea, însă dacă vreuna dintre acestea se leagă de ceva mai profund, puteţi lua în calcul pe viitor diferite alte abordări. Un scop clar este unul care poate fi urmărit. Reluaţi secţiunea condiţiilor de formulare corespunzătoare de la p. 91 pentru a vă asigura de şansele reale ale obiectivelor dumneavoastră. Căutaţi mai mult

Una dintre temele acestei secţiuni s-a referit la recunoaşterea a ceea ce dorim cu adevărat fără a ne impune singuri limite. O metodă prin care să verificaţi dacă vă autolimitaţi ar fi să vă doriţi mai mult. Sporindu-vă ambiţiile, puteţi testa dacă doriţi într-adevăr lucrul la care vă gândiţi sau dacă acesta de fapt este doar o părticică din obiectivul real – iar astfel puteţi afla multe despre ceea ce vă înfrâna.

Ce înseamnă „mai mult”? Poate fi vorba de cantitate. Aţi prefera să câştigaţi încă o mie pe an sau de fapt mult mai mult de atât? O mie ar putea fi „suficient”, un pic mai mult confort, mai puţine griji la sfârşitul lunii. Dar cinci mii, zece, douăzeci, o sută de mii v-ar permite să vă schimbaţi complet stilul de viaţă. Ce anume vreţi cu adevărat? Dacă este vorba doar de încă o mie pe an va fi uşor să vă hotărâţi. Însă dacă v-aţi cenzurat inconştient adevăratele dorinţe, este important să ştiţi acest lucru.

„Mai mult” poate să însemne şi „mai bine” în termenii calităţii. „Aş vrea să petrec mai mult timp cu familia mea” nu presupune doar câteva ore în plus în faţa televizorului, înţelegând că este vorba de calitatea timpului petrecut împreună, aţi putea redistribui orele pe care le aveţi la dispoziţie, dacă nu există posibilitatea de a obţine unele în plus. Un cuplu ce dorea „să petreacă mai mult timp împreună” a realizat că o mare parte din timpul care îl aveau la dispoziţie era dedicat treburilor casnice, astfel că au decis să angajeze o persoană care să se ocupe

de curăţenie, pentru a salva acele ore importante pentru cuplu.

Mai mult ar putea fi o alegere de tipul „şi-şi ” în loc de „ori una-ori cealaltă” Discutând despre nevoia de a câştiga mai mult timp împreună şi înţelegând că îşi sacrifică relaţia pentru a avea o casă curată, cuplul de mai sus a ajuns la o concluzie de tipul „şi-şi”.

În sfârşit, mai există o metodă pentru a verifica dacă vă impuneţi limite. Când vă simţiţi blocat sau nu reuşiţi să vă atingeţi potenţialul, folosiţi următoarele întrebări:

Ce anume vă opreşte (să vă atingeţi scopul)?

Ce s-ar întâmpla dacă aţi reuşi (să vă atingeţi scopul)?

Din experienţa noastră, oamenii ştiu exact ce anume îi opreşte, însă este foarte probabil să treacă peste motivul real sau chiar să îl ascundă de ei înşişi. Aceste două întrebări ne permit să ieşim din impas pentru a trece la acţiune.

Ce anume vă opreşte?

Uneori este vorba de ceva practic şi este mai uşor de recunoscut. Să luăm un exemplu: două persoane cu visuri foarte diferite.

Nu pot să merg la Roma.

Ce anume te opreşte?

Nu am bani.

Nu pot să-mi duc la bun sfârşit invenţia.

Ce anume te opreşte?

Nu am suport financiar.

Chiar şi în aceste cazuri, dezvăluirea motivului vă permite să mergeţi mai departe.

Nu pot să merg la Roma deoarece nu am bani – încă. Dacă chiar vreţi să mergeţi, puteţi să începeţi să puneţi bani deoparte, planificând în cât timp veţi reuşi să aveţi suma necesară. Doar adăugând „încă” aţi deblocat deja problema pentru a explora cum anume să o rezolvaţi.

Nu pot să-mi duc la bun sfârşit invenţia, deoarece nu am suportul financiar – încă. Ce trebuie să faceţi pentru a-l obţine? Unde aţi putea merge? Pe cine aţi putea întreba? Cunoaşteţi pe cineva care ar putea şti?

În ambele exemple problema a devenit o întrebare deschisă despre o viitoare stare în care se va fi soluţionat. Presupunând că ajungeţi la Roma, cum veţi fi obţinut banii? Presupunând că aţi terminat invenţia, cum aţi fi obţinut banii de care era nevoie?

Analizând situaţia astfel, ajungeţi la întrebări mai îndrăzneţe:

Există cumva posibilitatea să merg la Roma fără bani?

Există cumva posibilitatea să-mi duc la bun sfârşit invenţia fără suport financiar?

Chiar dacă răspunsul este „nu”, veţi fi privit supoziţiile iniţiale (pentru a vizita Roma este nevoie de bani, pentru a termina invenţia este nevoie de susţinere financiară). Poate aveţi posibilitatea de a vă angaja sau de a stabili un consorţiu cu alţi inventatori? Sau aţi putea să faceţi schimb sau să împărtăşiţi informaţii cu alţi specialişti?

Răspunsul la „Ce mă opreşte?” poate reprezenta un blocaj de autoapărare creat inconştient, pentru a evita consecinţele neplăcute.

Nu pot să merg la Roma.

Ce te opreşte?

Mi-e teamă că mama mea, care este bolnavă, ar putea să moară în timpul acesta şi nu mi-aş ierta-o niciodată.

Sau ar putea fi:

Nu pot să merg la Roma.

Ce te opreşte?

Dacă îmi cheltui toate economiile, rămân fără bani de rezervă pentru cazuri de urgenţă şi asta mă sperie.

Ce s-ar întâmpla dacă aţi face-o?

Este o întrebare foarte indicată atunci când nu înţelegeţi cum de nu faceţi un lucru care „este evident” în avantajul dumneavoastră. Poate că relaţia în care vă aflaţi nu merge tocmai bine, iar prietenii vă întreabă de mult timp de ce nu îi puneţi capăt. Sau poate că aţi cumpărat diverse cărţi pentru diete şi v-aţi înscris deja într-un club de slăbit, însă, fără să ştiţi cum, tot amânaţi începutul curei. Nu vă opreşte nimic în mod concret – deja v-aţi întrebat dacă este vorba despre asta. Însă, ceva este, altfel aţi fi trecut la acţiune. Poate că vă împiedică ceea ce anticipaţi că se va întâmpla după ce vă veţi fi atins scopul.

Cred că ar trebui să ne despărţim, însă nu o fac.

Ce s-ar întâmpla dacă v-aţi despărţi?

Poate că vă gândiţi că, deşi lucrurile nu merg atât de bine în relaţie, vă este prea frică să rămâneţi singur sau să căutaţi un alt partener. Dacă ar fi să luaţi această decizie, ar fi de asemenea nevoie să vă gândiţi cum anume aţi rezolva problemele anticipate. Vă puteţi proteja dinainte, diminuând temerile, şi în acelaşi timp să faceţi acel pas al schimbării.

Vreau să slăbesc dar se pare că tot amân.

Ce s-ar întâmpla dacă aţi slăbi?

Pe de o parte, a scădea în greutate este avantajos din punct de vedere estetic şi al sănătăţii, însă poate că vă imaginaţi că veţi părea mai vulnerabil la locul de muncă, sau poate aţi trezi sentimente de gelozie sau invidie partenerului sau prietenilor. Sau poate că în familia dumneavoastră mâncarea a fost un mijloc principal de recompensă şi astfel aveţi acelaşi comportament. Sau vă este dificil să refuzaţi prânzurile de afaceri şi cocktailurile de seară.

Cu ce anume aţi înlocui delicatesele culinare atunci când doriţi să vă delectaţi cu ceva? întrebându-vă acest lucru veţi găsi noi variante pentru a aborda problema.

Pot fi mai multe maniere prin care ne restrângem potenţialul: presupuneri, concluzii trase din experienţa anterioară, consecinţe anticipate, frica de eşec. NLP ne oferă posibilitatea să descoperim care sunt implicaţiile profunde şi poate acorda sprijinul necesar pentru dezvoltarea potenţialului mai mult decât ne-am fi imaginat noi înşine.

EXERCIŢIU:

ATINGEREA OBIECTIVULUI

Gândiţi-vă la un obiectiv pentru îndeplinirea căruia aţi făcut progrese modeste sau niciun progres. Întrebaţi-vă:

Ce anume mă opreşte să îndeplinesc acest obiectiv?

Ce s-ar întâmpla dacă aş îndeplini acest obiectiv?

Enumeraţi problemele practice şi emoţionale (întocmiţi o listă) care v-ar putea împiedica să vă îndepliniţi obiectivul.

Acum enumeraţi rezultatele aşteptate şi descrieţi cum v-aţi simţi dacă aţi îndeplini obiectivul propus.

CAPITOLUL 8 Stilul personal

PENTRU A DESCOPERI CARE ESTE stilul personal şi pentru a înţelege eficienţa şi limitările sale puteţi să vă ajutaţi de cel puţin trei instrumente NLP: modelarea, metaprogramele şi acuitatea senzorială.

Modelarea

După cum am văzut în Capitolul 3, modelarea reprezintă esenţa NLP, atât din punct de vedere istoric, cât şi datorită beneficiului pe care îl generează. Întrebarea esenţială este: „Cum anume fac eu/ceilalţi acest lucru?” Pentru a cunoaşte stilul personal este nevoie să vă automodelaţi: să fiţi în acelaşi timp cel observat şi cel care observă modul în care realizaţi diferite lucruri. Fiecare dintre noi are un profil unic de comportamente, atât interne, cât şi externe.

Pe măsură ce veţi răspunde la acest gen de întrebări,

veţi realiza care sunt punctele dumneavoastră forte şi cele slabe. Însă luaţi în considerare faptul că, de multe ori, aceste judecăţi pot deveni piedici.

EXERCIŢIU:

STILUL DUMNEAVOASTRĂ UNIC

Notaţi diferite particularităţi specifice dumneavoastră. Folosiţi lista de mai jos pentru a începe:

Sunt cu adevărat bun la…

Îmi este uşor să…

Când am o sarcină de rezolvat modul în care o abordez este să…

Îmi este greu să…

Îmi place să…

Urăsc să…

Mă îngrijorează…

Nu sunt foarte bun la…

Am fost lăudat pentru…

Pentru a găsi informaţiile relevante profilului dumneavoastră puteţi reveni la Capitolul 3. Spre exemplu:

Care sunt sistemele dumneavoastră de reprezentare predominante?

Care sunt submodalităţile cele mai influente pentru dumneavoastră?

Unde vă plasaţi în mod firesc pe axa metaprogramelor?

Oamenii de succes sunt conştienţi de propriul stil: se folosesc de priceperile dobândite şi evită situaţiile în care nu sunt competenţi. Însă, de asemenea, caută să îşi îmbunătăţească abilităţile, reîncadrând slăbiciunile drept semnale pentru autoperfecţionare.

Una dintre moştenirile epocii puritane este faptul că mulţi oameni consideră că este, într-o oarecare măsură, o greşeală să profităm de calităţile pe care le avem şi să evităm să acţionăm în domenii în care nu ne pricepem: altfel spus, este ca şi cum am avea o responsabilitate

morală de a ne strădui din răsputeri să ne încercăm forţele cu lucruri dificile, în loc să ne folosim energia în alt scop. Este ca şi cum am diminua importanţa lucrurilor la care ne pricepem sau pe care le considerăm uşor de făcut – de parcă ar fi mai puţin valoroase. Cu toate acestea, am observat că persoanele care excelează la ceea ce fac nu par să depună un efort considerabil, chiar dacă îşi dau tot interesul, ci percep activităţile respective ca fiind uşoare.

Este realmente util să cunoaşteţi la ce anume sunteţi priceput şi cum anume faceţi asta, după cum trebuie să ştiţi şi lucrurile la care nu excelaţi – dacă reuşiţi să evitaţi cadrul de învinovăţire – pentru a aplica abilităţile şi a vă îmbunătăţi şi completa stilul personal, dacă asta este ceea ce doriţi, deşi nu sunteţi, din punct de vedere moral, obligat să o faceţi.

Să exemplificăm.

Unul dintre prietenii noştri este avocat. Este atent, meticulos, ordonat, o persoană foarte agreabilă şi foarte bun la ceea ce face, însă are tendinţa de a se autoeclipsa. Unul dintre principalele lui hobby-uri este arheologia care presupune grijă, atenţie şi meticulozitate. La sfârşitul săptămânii îi face plăcere să îşi folosească aptitudinile naturale cercetând zonele înconjurătoare. Pasiunea sa îi oferă prilejul de a-şi exprima punctele forte într-un alt mod. De ce nu?

Prin contrast, o doamnă la 40 de ani a venit la noi s-o ajutăm, prin coaching, să-şi găsească o nouă direcţie în viaţă. Încă de la început, rolul ei a fost să îi ajute pe ceilalţi, la început fără nicio formare, apoi ca asistent social specializat. În momentul în care a apelat la coaching avea în grija sa o echipă de angajaţi dintr-un cămin. Avusese rezultate bune cu tinerii fără adăpost, însă îi era mai dificil să organizeze echipa de la cămin şi se îngrijora de următoarea ieşire de teambuilding.

Am ajutat-o să identifice profilul stilului său, iar

imediat după aceea a realizat că îi face mai mare plăcere să lucreze cu câte o persoană – atât dintre clienţii săi, cât şi cu angajaţii de la cămin – pentru a reuşi să încurajeze progresele personale. Nu îşi dorise niciodată să devină manager, însă fusese desemnată în mod firesc deoarece era eficientă, raţională şi comunica bine cu ceilalţi.

Când Ian a întrebat-o ce simte în legătură cu provocările cărora trebuie să le facă faţă, ea a răspuns: „Mă înfior, exact ca atunci când mama mi-a spus că nu sunt bună de nimic”. Critica repetată şi atitudinea de reproş permanentă au făcut-o să înţeleagă că mama sa fusese foarte nefericită şi, foarte probabil, nu foarte sănătoasă mental, însă aceasta nu a fost suficient. În cariera sa a avut parte de mai multe situaţii conflictuale pe care considera că trebuie să înveţe să le accepte, la fel ca şi criticile.

Pentru această clientă unul dintre rezultatele coachingului a fost să realizeze că nu trebuie să se plaseze mereu „în prima linie”: nu este nevoie să se expună provocărilor continue, criticilor sau subevaluărilor. Înţelegând la ce anume este pricepută, a decis să caute un alt loc de muncă ce i-ar permite să îşi folosească atuurile, în loc să îşi forţeze slăbiciunile.

Cel mai important pentru ea a fost să accepte faptul că stilul personal nu are legătură cu problemele morale: este doar o alegere. Ar fi putut să schimbe sentimentele pe care le trăia în contextul echipei? Folosind instrumentele NLP, răspunsul este „Da”. Dar în acest caz a fost mult mai eliberator pentru ea să decidă că nu mai este nevoie să dovedească nimic. Mai târziu s-a întors, mult mai fericită cu rolul său de consultant personal, pentru a rezolva problemele din trecut.

Metaprogramele

Există şi cazuri în care recunoaştem că stilul personal ne împiedică să obţinem ceea ce dorim. Fiecare

stil are propriile Urnite, iar cealaltă cheie pentru a obţine succesul este să înţelegem că uneori trebuie să ne eliberăm de aceste limite.

Tatăl lui Wendy obişnuia să spună: „Cu toţii avem slăbiciunile priceperilor noastre”. În termeni NLP se referea la metaprograme (Capitolul 3). Un mod de abordare sau un stil poate fi adecvat unei situaţii, dar nu şi alteia. Inginerului ce lucrează foarte bine cu detaliile fine s-ar putea să îi fie dificil să privească imaginea de ansamblu. Preferă să prelucreze bucăţele mici de informaţie şi în anumite circumstanţe este posibil ca aceasta să devină o limită. Multe persoane care au obiceiul să îi ajute pe alţii pun nevoile personale pe planul secund, ceea ce poate duce la suprasolicitare şi epuizare, sau chiar la resentimente nerecunoscute, ce se pot exprima printr-o autorecompensare de genul supraalimentării. Pe termen lung, ceea ce îi face să fie foarte buni la ceea ce fac, în NLP se numeşte sortare (filtrare) prin prisma altora (sorting by other), are consecinţe de erodare dramatice. Pentru fiecare dintre metaprogramele descrise în Capitolul 3 puteţi găsi avantaje şi dezavantaje. Întrebaţi-vă care sunt metaprogramele preferate şi, ca rezultat, care sunt punctele slabe şi cele forte.

Odată ce aţi identificat limitele priceperilor dumneavoastră, aveţi posibilitatea să decideţi ce anume vreţi să schimbaţi şi să învăţaţi. Ţineţi cont de feedbackuri şi experimentaţi cum doriţi să deveniţi. Metaprogramele sunt legate de obişnuinţe, însă obişnuinţele se învaţă, nu sunt ireversibile. Primul pas pentru a avea mai multe opţiuni constă în conştientizarea modului în care funcţionaţi.

De exemplu, dacă folosiţi sortarea (filtrarea) prin prisma altora (p. 82), aţi putea folosi una dintre următoarele strategii pentru a induce schimbarea:

Întrebaţi-vă dacă vă amintiţi mai degrabă de nevoile

şi drepturile personale în anumite situaţii decât de cele ale celorlalţi.

Întrebaţi-vă dacă există numiţi factori care vă determină să fiţi o persoană rezervată, modestă – de exemplu, modul în care este formulată o solicitare sau o instrucţiune, tonul vocii în momentul în care vi se cere să faceţi ceva, modul în care vă imaginaţi că ar decurge lucrurile dacă aţi răspunde „Nu”.

Derulaţi scenarii din trecut, imaginându-vă cum altfel ar fi fost situaţia dacă aţi fi dat mai multă importanţă propriilor nevoi.

Ce alegeri aţi fi putut face pentru a reflecta acest lucru?

Gândiţi-vă la situaţii ipotetice din viitor şi construiţi scenarii posibile cu mai multe răspunsuri diferite ce au în comun considerarea propriilor nevoi.

Acuitatea senzorială

Una dintre temele recurente din NLP este importanţa a ceea ce se petrece în noi şi în jurul nostru. NLP numeşte aceasta acuitate senzorială. Putem acţiona eficient doar dacă dispunem de informaţii detaliate, precise şi concrete despre contextul curent.

Acuitatea senzorială se dezvoltă atât în ceea ce priveşte evenimentele exterioare, cât şi trăirile interioare. Ne-am obişnuit cu faptul că reuşim să procesăm foarte rapid informaţii detaliate, majoritatea înregistrate de inconştient, înclinarea capului, o fracţiune de schimbare a expresiei faciale sau a culorii feţei, ritmul de mers al unui trecător, felul în care-şi ţine umerii, inflexiunile vocii – toate sunt surse de informaţie.

Pentru a ne dezvolta o abilitate este nevoie să creştem gradul de conştientizare – să ne concentrăm atenţia asupra unei informaţii şi să căutăm să o completăm. La fel stau lucrurile şi în ceea ce priveşte stilul personal. Faptul că observaţi cum anume realizaţi un

lucru, fie că este intern sau extern, vă oferă posibilitatea să faceţi mai mult din ceea ce faceţi eficient – şi chiar să vă perfecţionaţi. De asemenea, vă poate ajuta să schimbaţi ceea ce nu merge la fel de bine identificând cele mai mici şi mai uşoare modificări ce ar aduce îmbunătăţiri.

Una dintre marile descoperiri ale NLP este faptul că schimbarea poate fi uşoară. NLP nu este de acord cu ideea că „nu se poate obţine nimic fără trudă”. Schimbarea necesită sârguinţă, dar poate fi surprinzător de simplă, la fel cum este folosirea scripetelui potrivit pentru a ridica o piatră foarte mare. După ce nu vă veţi mai gândi la propria persoană, la potenţialul dumneavoastră şi la modul în care funcţionaţi ca fiind ceva deja determinat, schimbarea va părea ca orice altă ajustare pe care o faceţi în mod obişnuit. Cu cât aveţi mai multe detalii despre stilul curent, cu atât va fi mai uşor să îl modelaţi.

CAPITOLUL 9 Echilibrul personal

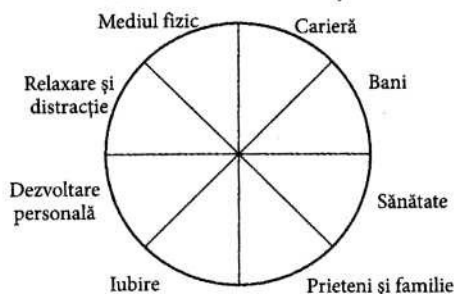
Roata vieţii

ANALIZÂND ACTIVITĂŢILE dumneavoastră curente ca şi cum le-aţi pune într-o balanţă, puteţi evalua dacă vă este convenabilă relaţia dintre ceea ce este momentan şi ceea ce aţi dori să fie în timp.

În NLP coaching folosim un exerciţiu numit Roata vieţii: este un mijloc foarte uşor pentru a vă evalua gradul de satisfacţie în legătură cu mai multe domenii ale vieţii dumneavoastră. Există mai multe categorii, însă cele prezentate în continuare pot surprinde cu acurateţe cele mai semnificative aspecte ale existenţei dumneavoastră.

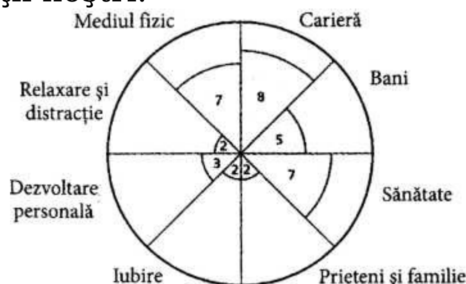
EXERCIŢIU: ***CERCUL LIBER***

Considerând centrul cercului ca fiind o şi marginea sa 10, trageţi o linie pentru fiecare categorie pentru a delimita nivelul de satisfacţie corespunzător.



Într-o lume perfectă, probabil că echilibrul şi împlinirea ar fi acelaşi lucru şi am avea, fără îndoială, numai 10 de jur-împrejur. Realitatea este totuşi diferită. Nu uitaţi, nu este vorba despre cum aţi dori să fie: aceasta este o reprezentare grafică a modului în care percepeţi realitatea în momentul de faţă.

Mai jos aveţi un exemplu completat de unul dintre clienţii noştri:



Cei din jurul său îl considerau „un om de succes”, însă el nu era mulţumit de viaţa sa. Odată ce a completat cercul a fost uşor de înţeles motivul. Astfel că a decis ce anume avea nevoie să facă. Începând să dea mai multă atenţie vieţii personale, a realizat rapid că se simte mult mai bine. Atunci când balanţa este în dezechilibru sentimentele noastre reflectă această lipsă de armonie. O creştere, de exemplu, de la 2 la 4, în oricare dintre domenii produce o satisfacţie generală şi un sentiment de împlinire de sine.

Schimbări în echilibrul vieţii

Mergeţi direct la ţintă: întrebaţi-vă unde este problema şi acceptaţi schimbarea:

Întrebaţi-vă: „Ce anume vreau?"

Asiguraţi-vă dacă este adevărat: „Chiar asta vreau?" Adesea, răspunsul va fi diferit – poate mai mult, poate mai puţin. La început, răspunsul ar putea fi „Vreau o promovare", apoi, meditând la ceea ce vă lipseşte cu adevărat aţi putea spunea „De fapt, ceea ce vreau este să scap din rutina în care am intrat şi să am o slujbă mai interesantă". Promovarea nu este singura cale pentru a face asta, astfel că s-ar putea să aveţi mai multe alternative din care să alegeţi.

Gândiţi-vă „La ce anume din viaţa mea nu dau suficientă atenţie în acest moment? Ce anume nu apreciez cât ar trebui?" Dacă răspunsul influenţează concluzia despre ceea ce doriţi cu adevărat, faceţi schimbările necesare pentru a include şi acest aspect. De exemplu, dacă spuneţi că aveţi nevoie de mai mult timp liber, însă obişnuiţi să vă implicaţi în multe proiecte deoarece vă fascinează multitudinea de posibilităţi, probabil că nu acordaţi suficientă atenţie consecinţelor acestor decizii. Vă împiedicaţi să obţineţi ceea ce doriţi. Cum aşa?

Determinaţi „Care este cel mai uşor pas pe care pot să îl realizez acum, astăzi sau săptămâna aceasta în direcţia dorită?" După ce l-aţi găsit, convingeţi-vă că o să îl şi puneţi în aplicare. Dacă aveţi un jurnal, consemnaţi-l. Dacă lucraţi cu liste „de rezolvat", includeţi-l. Dacă vă este mai uşor, imaginaţi-vă îndeplinind acel prim pas. Când întâlniţi obiecţii căutaţi să înţelegeţi unde anume duc acestea. Ar putea fi vorba de diferite strategii dintre care unele pot fi mai indicate decât altele, fiţi flexibil. Dacă va trebui să repetaţi acţiunea, imaginaţi-vă efectele succesive, mai ales dacă ar deveni o obişnuinţă. Cum vă veţi simţi peste o săptămână? Dar peste o lună? Dar peste

un an? Dar peste cinci ani, cu acest pas mic care va schimba cum faceţi ceea ce faceţi? Imaginaţi-vă cât de mult veţi aprecia diferenţa pe care o veţi determina.

Stabiliţi-vă un termen pentru a reanaliza echilibrul personal, fără să fie nevoie de o schimbare care să sugereze asta. Poate fi o dată pe lună, sau de două ori pe an, sau într-o zi anume (de ziua naşterii, Anul Nou?). O privire retrospectivă asupra situaţiei, realizată periodic, poate fi un obicei extrem de util pentru a şti cum stau lucrurile, pentru a avea cât mai multe informaţii asupra cărora să lucraţi. Este vorba de o activitate ce devine eficientă pe măsură ce o practicaţi mai des.

Tipare create în timp

Acţiunile noastre au efecte cumulative în timp. Acesta e un principiu deseori uşor de trecut cu vederea.

În urmă cu câţiva ani a murit un bărbat ce lucrase în munţii din nordul Scoţiei mai mulţi ani şi mergea pe jos mulţi kilometri de acasă la serviciu şi înapoi. Pe când era tânăr devenise pasionat de copaci şi începuse să colecţioneze şi să planteze puieţi. În fiecare zi planta câte unul pe un deal golaş din drumul său, iar în final dealul ajunse complet împădurit.

Un tânăr a început să fumeze după ce prietenii săi i-au oferit prima ţigară în curtea din spatele şcolii. Se simţea adult, deşi la început nu i-a plăcut gustul. În timp, s-a obişnuit cu el şi „a avansat” de la a fuma numai la ocazii, la a fuma câteva ţigări pe zi. Peste câţiva ani a ajuns la un pachet pe zi, sau chiar două dacă era tensionat. Pe la 50 de ani fuma trei pachete pe zi, iar îngrijorarea sa a crescut atunci când a observat unele simptome care se temea că ar putea indica un cancer pulmonar. Cum de se întâmplase aşa ceva?

Orice tipar se constituie din repetarea, poate de sute sau mii de ori, a unui comportament. Orice schimbare a tiparului poate deveni un nou model de comportament

dacă este pus în practică de suficiente ori. Un lucru devine o obişnuinţă în momentul în care este realizat mai multe zile la rând. Orice obicei bun începe într-o singură zi.

Revizuirea tiparelor

Tot ce este reiterat, în timp, produce rezultate mult mai semnificative decât comportamentul singular. Acelaşi lucru este la fel de valabil şi pentru comportamentele sau evenimentele ce nu au loc. Unele persoane amână să se relaxeze, să savureze micile bucurii – aşteptând să aibă mai mult timp, să câştige mai mulţi bani, să fi crescut copiii sau să se fi pensionat. Ceea ce se întâmplă, de fapt, este să creeze obiceiul de a nu-şi oferi momentele de plăcere dorite. Astfel că atunci când trec de o importantă etapă a vieţii lor o trec uşor cu vederea şi merg mai departe. După un timp ar putea să descopere că nu mai ştiu cum să se bucure.

Pentru a menţine echilibrul în viaţa dumneavoastră este necesar să verificaţi echilibrul activităţilor din prezent, dar şi să vă gândiţi la consecinţele pe termen lung pe care acesta îl poate avea dacă nu îl schimbaţi.

CAPITOLUL 10 Lumea dumneavoastră

Suntem un sistem ce trăieşte într-o lume a sistemelor.

Joseph O'Connor şi Ian McDermott, ***Sistems Thinking***

EFICIENŢA NLP DATOREAZĂ MULT recunoaşterii acestei interdependenţe. Nimic nu se petrece în izolare, fiecare gând are efectele sale – asupra sentimentelor, asupra altor gânduri, asupra funcţionării organismului, asupra acţiunilor concrete sau chiar asupra celor din jur. Fiecare dintre noi este suma unor sisteme inter-relaţionate şi în acelaşi timp este o parte din mai multe sisteme din lumea înconjurătoare: familie, slujbă, prieteni, culturi şi subculturi, naţionalităţi etc. De aceea, vom analiza mai departe mai multe aspecte ale lumii dumneavoastră dintr-o

perspectivă sistemică.

Lumea interioară

Simon este student; şi-a luxat încheietura piciorului jucând squash – nimic grav, dar doctorul i-a recomandat să se menajeze câteva zile pentru a se bucura de vacanţa de săptămâna viitoare în Spania. Ideea îl deranjează; reuşeşte să se odihnească o zi sau două; în weekend este invitat la un majorat, de unde evident că nu poate lipsi.

Entuziasmul şi alcoolul îi abat atenţia de la glezna vulnerabilă, de care uită cu desăvârşire. Simon dansează şi stă la petrecere toată noaptea. A doua zi se trezeşte mahmur, iar glezna e umflată şi îl doare. De data aceasta repausul nu mai ajută şi se duce din nou la medic: vacanţa sa va trebui să fie amânată deoarece glezna va avea nevoie de luni pentru a se vindeca.

De ce i-a fost atât de grav afectată glezna? Organismul se reface în timpul nopţii. Când dormim sistemul imunitar intră în funcţiune la capacitate maximă. (De aceea este bine să dormim când suntem bolnavi.) Simon şi-a înrăutăţit situaţia forţându-se să danseze şi încetinind activitatea sistemului imunitar cu alcool şi oboseală.

Tara s-a înscris într-un club local şi a început să alerge în fiecare dimineaţă. Deşi se considera începătoare, a observat cu surprindere că reuşeşte să ţină pasul cu alergătorii mai vechi ai clubului, care de altfel au şi invitat-o să participe la o competiţie locală. Antrenamentele au decurs bine, însă în ziua concursului se simţea epuizată, iar picioarele îi păreau „ca de lemn”.

Ceea ce era la început „un pic de distracţie” devenise pe nesimţite ceva serios: ca membru al clubului simţea că le datorează celorlalţi să aibă rezultate bune şi astfel a devenit tot mai neliniştită şi se străduia prea mult. Schimbarea atitudinii Tarei a marcat un nou mod de relaţionare cu ceilalţi, precum şi subminarea

neintenţionată a propriei persoane. Din fericire, echipa avea un antrenor bun şi împreună au ajutat-o să-şi recapete încrederea pierdută. Urmând un program de antrenament, Tara a reuşit să facă progrese, dar antrenorul a asigurat-o că nu este cazul să-şi evalueze performanţele în funcţie de ceilalţi.

Atât Simon, cât şi Tara şi-au provocat neplăceri din cauza faptului că nu realizaseră sistemele în care se încadrau comportamentele lor. Simon a ignorat ceea ce se întâmplase şi a continuat să facă lucrurile pe care şi le dorea până în dimineaţa în care lumea sa se transformă în ceva cu totul diferit în mod neaşteptat. Tara s-a simţit presată de aşteptările celorlalţi şi, în consecinţă, imaginea lor şi relaţia cu aceştia au căpătat o nouă nuanţă. Performanţa sa s-a îmbunătăţit vizibil după ce a schimbat modul în care se simţea în această lume nouă.

Lumea exterioară

Cunoaşterea mijloacelor prin care ne construim lumea, precum şi relaţia dintre sistemele ce o determină reprezintă o sursă de putere deoarece această înţelegere aduce cu sine capacitatea de a influenţa lucrurile.

Doi colegi de birou au devenit prieteni şi au început să îşi petreacă timpul liber ieşind în patru, împreună cu partenerele lor. În timp, ambele familii au ajuns să fie părinţi, continuând să se ajute reciproc la nevoie şi să îşi organizeze vacanţele şi ieşirile împreună. După câţiva ani, firma la care lucrau şi-a deschis un nou sediu într-o localitate apropiată, iar unuia dintre prieteni i s-a propus o mărire semnificativă de salariu dacă acceptă să se mute, ceea ce a şi făcut. După ce una dintre familii s-a mutat, cele două cupluri şi-au promis că vor păstra legătura şi că vor petrece sfârşiturile de săptămână împreună, ca şi până atunci. Însă, treptat, vizitele s-au rărit, până când s-a ajuns la un simplu schimb de felicitări de Crăciun şi zile de naştere. Ce s-a întâmplat cu acea frumoasă prietenie?

Din nou, răspunsul este sistemic. Niciunul dintre cupluri nu a realizat că prietenia a fost construită şi întreţinută cu ajutorul circumstanţelor şi nu a fost motivată de un sentiment profund de afecţiune. Slujba, partenerele de viaţă, evenimentele sociale, apoi familia, toate acestea generau interese comune. Atunci când apropierea fizică nu a mai fost atât de comodă, ambele cupluri s-au orientat spre alte prietenii mai uşor de cultivat. Prietenia lor fusese reală, însă se formase datorită unui context ce nu mai era valabil.

Schimbarea unui element din acest sistem a antrenat şi alte schimbări. Înţelegerea faptului că schimbarea condiţiilor exterioare şi nu schimbarea sentimentelor a fost responsabilă de diminuarea relaţiilor dintre familii a avut ca efect iniţiativa de a restabili legătura. Au decis să petreacă împreună două weekenduri pe an, la Londra, fără copii, pentru a-şi petrece timpul ca înainte. Astfel că au început un nou capitol din prietenia lor.

În schimb, Gary, un tânăr care a lucrat un an de zile după absolvirea colegiului într-o firmă mare de asigurări, pare că a înţeles intuitiv cum anume să menţină legătura într-un sistem chiar fiind departe de el. Gary a decis că nu este un moment mai bun pentru a călători în jurul lumii decât cel prezent. A petrecut şase luni în Australia în vizită la diferite rude şi încă şase luni lucrând în diverse alte colţuri ale lumii. În acest timp, a păstrat legătura cu foştii săi colegi de lucru pentru ca la întoarcere să poată reveni la firma în care a lucrat. Astfel că şi-a propus să comunice periodic prin e-mail cu aceştia şi, pentru a nu-şi ieşi din mână, a lucrat şi la alte companii de asigurări. La sfârşitul vacanţei, fostul său şef îl informează de un loc liber la care poate să aplice având în vedere experienţa sa diversificată, ceea ce s-a şi întâmplat.

Gary a înţeles faptul că a intrat într-un sistem în primul său an de lucru şi că va avea nevoie să păstreze o

legătură pentru a se putea întoarce. De asemenea, a avut în vedere propria evoluţie profesională şi a acumulat noi informaţii în domeniul său, deşi plecase cu alte obiective.

EXERCIŢIU:

CUM V-AŢI CONSTRUIT PROPRIA LUME

Găsiţi un exemplu, în experienţa dumneavoastră anterioară, de obiectiv pe care vi l-aţi propus şi nu a ieşit aşa cum vă doreaţi sau cum vă aşteptaţi.

Analizaţi ceea ce s-a petrecut, din punctul de vedere al diferitelor sisteme implicate, atât cele externe, precum familia, prietenii şi colegii, cât şi cele interne, precum sănătatea şi starea de spirit.

Cum au interacţionat aceste sisteme şi cum s-au influenţat unul pe altul? Având în vedere aceste interacţiuni, cum altfel aţi putea proceda dacă aceeaşi situaţie s-ar repeta în viitor?

Mai multă atenţie

Devenind mai conştient de ceea ce se petrece, atât pe plan intern, cât şi extern, veţi dobândi mai multă eficienţă.

Mulţi oameni s-au obişnuit să ignore informaţiile generate intern, însă acestea reprezintă una dintre sursele de informaţie cele mai importante. „Senzaţia” că ceva este puţin diferit într-o situaţie familiară, sau că nu vă simţiţi în largul dumneavoastră cu o persoană abia cunoscută, sau vaga împotrivire pe care o ascunde un „da” spus fără convingere la adresa unei propuneri – toate acestea le ignoraţi pe propria răspundere.

Regula de aur este să acordaţi mai multă atenţie. Odată ce v-aţi obişnuit să urmăriţi îndeaproape ceea ce se petrece, veţi descoperi că motivele presentimentelor sunt destul de vizibile. Pentru început, s-ar putea să fie nevoie de o perioadă de timp pentru a învăţa să „traduceţi” aceste sentimente în limbajul conştientului. Este mult mai simplu să transmiteţi o decizie folosind cuvinte!

Pe măsură ce ne „acordăm” atenţia la reacţiile interioare, descoperim cât de bogate sunt informaţiile de care dispunem în mod involuntar. Mai jos, veţi găsi trei întrebări ce vă vor ajuta să identificaţi modul specific în care vă transmiteţi informaţie:

Aveţi tendinţa de a „vedea cum ar fi”, de a „simţi cum ar fi” sau de a „auzi cum ar fi”? Preferaţi un sistem de reprezentare anume pentru orice sau, spre exemplu, vă imaginaţi cum auziţi un reproş atunci când realizaţi un lucru în mod corect, aceasta fiind o reprezentare vizuală iniţial? Nu există răspunsuri bune sau greşite – dar, pentru a vă recăpăta încrederea, ar fi mai uşor să ştiţi ce anume funcţionează mai rapid pentru dumneavoastră. Puteţi experimenta diferite strategii, în acest exemplu, ori modificând criticile pe care le auziţi în minte, ori întărind imaginea succesului pe care o vedeţi cu ochii minţii, sau chiar o combinaţie între acestea, imagini însoţite de sunet.

Ce fel de procese sau secvenţe determină sentimente pozitive şi, respectiv, negative, în cazul dumneavoastră? NLP a demonstrat importanţa ordinii secvenţelor interne şi externe. Spre exemplu, după o greşeală, începeţi să vă învinovăţiţi, iar rezultatul este că vă simţiţi rău (acţiune – dialog intern – senzaţie chinestezică neplăcută). Încercaţi să diferenţiaţi dacă a) v-aţi încurajat în dialogul intern sau b) aţi construit o nouă imagine despre corectarea greşelii – ambele ar schimba secvenţa comportamentală şi ar crea un sentiment diferit.

Ce anume cunoaşteţi despre propriul dialog intern? Este extrem de util să observaţi aceste remarci spontane şi să vă întrebaţi de unde provin aceste „voci”:

Ce simţiţi în legătură cu aceste voci?

Vocile căror alte persoane participă la dialog?

Comentariile reprezintă repetarea unor lucruri ce vi s-au spus în trecut?

Sau vă imaginaţi doar că o anumită persoană ar rosti

acele lucruri dacă ar fi prezentă?

Aţi vrea să schimbaţi ceva?

Acest gen de informaţii, care sunt rodul unei aşa-numite investigaţii personale, împreună cu instrumentele NLP adecvate, reprezintă materialul propriei fundaţii asupra căruia lucraţi pentru a transforma ceea ce doriţi într-o realitate imediată.

CAPITOLUL 11 Propria persoană

CEA MAI IMPORTANTĂ VARIABILĂ a succesului este propria persoană. Este mai uşor să credem că, pentru a realiza un lucru, circumstanţele exterioare sunt esenţiale însă, chiar dacă ar fi prielnice, nu vom reuşi să beneficiem de ele dacă nu ne aflăm în „cadrul” potrivit.

Harry a lucrat ca funcţionar public de când a terminat şcoala, avansând lent în carieră. Nu era pasionat de munca sa, însă aceasta era un mijloc de a-şi întreţine familia. Soţia sa lucra şi ea cu jumătate de normă. Când avea timp liber, îi plăcea să facă tâmplărie şi se delecta confecţionând scaune şi scrinuri.

La un moment dat, când Harry avea în jur de 45 de ani, şeful a anunţat că departamentul lor trebuie să se mute în afara oraşului. Ceea ce însemna pentru Harry fie să fie de acord cu această relocare, fie să accepte o sumă mică drept compensaţie pentru disponibilizare. Cei doi soţi s-au consultat îngrijoraţi: se gândeau cu teamă la viitor, era foarte posibil ca Harry să nu îşi mai găsească o slujbă cu normă întreagă, iar salariul compensator nu putea să acopere o perioadă de timp prea mare. Nu fusese niciodată în situaţia de a-şi face reclamă de unul singur şi nu se simţea deloc în stare să-şi deschidă propria afacere de restaurare de mobilă, la care visa de mult. Neştiind ce anume să aleagă, fiind presat de dorinţa de a începe o nouă carieră, dar şi temându-se de aceasta, Harry s-a decis să apeleze la un coach.

Cu ajutorul îndrumătorului său, Harry a început să

realizeze că are multe dintre calităţile de care ar avea nevoie pentru afacerea sa: era foarte îndemânatic şi avea suficientă experienţă de lucru cu mobila, oamenii aveau încredere în el şi ştia să-şi administreze bugetul. S-a decis să urmeze cursuri pentru a se pregăti pentru noul rol, fiind mult mai încrezător în propriile forţe. Astfel că, deşi încă neliniştit, a luat hotărârea de a-şi asuma acest risc. Afacerea progresa încet, dar progresa. Clienţii au început să-l recomande şi prietenilor, a început să fie apreciat şi cunoscut. Câţiva ani mai târziu, era convins că luase decizia potrivită, însă soţia sa i-a reamintit că acest lucru se datora faptului că a avut încredere în el însuşi.

A investi în propria persoană

Harry a investit în propria persoană şi acesta este probabil cel mai important lucru pe care îl putem face pentru noi înşine. Mulţi dintre noi s-au obişnuit să se gândească mai întâi la nevoile celor apropiaţi şi să se preocupe de ei înşişi numai dacă le mai rămâne timp. Din experienţa noastră ştim însă că lucrurile ar trebui să stea exact invers. Numai dacă avem grijă de noi înşine aşa cum trebuie, vom avea resursele necesare pentru a avea grijă de ceilalţi. Nu se poate porni la drum fără combustibil.

Putem să investim în mai multe moduri şi la mai multe niveluri. Pornind de la sugestiile de mai jos, gândiţi-vă cât de mult investiţi în voi înşivă:

Timpul dedicat sinelui

Relaxare

Stimuli noi

Cadouri sau alte activităţi prin care să vă răsfăţaţi

Distracţii

Ocupaţii în afara responsabilităţilor obişnuite

Lucruri ce vă pasionează întâlniri cu oameni care vă fac să vă simţiţi bine

Autoîncurajare şi laude

Aprecierea propriilor calităţi

Bani cheltuiţi pentru a vă îmbunătăţi viaţa, abilităţile, oportunităţile

Respectarea nevoilor personale.

Faptul de a vă adresa unui coach este un mod de a investi în propria persoană. Ne-am dori însă, în egală măsură, să puteţi deveni propriul instructor. Aşadar, cât de bine ştiţi să vă coordonaţi?

Să recapitulăm ce presupune relaţia de coaching:

Un efort din partea ambelor părţi

Obiective clare

Un efort constant, monitorizat periodic pentru a verifica dacă direcţia de acţiune corespunde obiectivelor întâlniri şi discuţii, fie ele în persoană, la telefon sau cu ajutorul internetului

Absenţa judecăţilor de tipul bine-rău, succes-insucces

O atitudine caracterizată de curiozitate şi luciditate.

Cu cât veţi include mai multe dintre aceste aspecte în propria atitudine faţă de voi înşivă, cu atât veţi deveni un coach mai priceput pentru voi înşivă şi pentru ceilalţi.

PROPRIUL COACH

Pentru a deveni un coach eficient, luaţi în considerare următoarele întrebări:

La ce anume sunteţi foarte bun când trebuie să faceţi ceva pentru dumneavoastră? Cum anume faceţi aceasta?

La ce anume vă pricepeţi mai puţin?

Care ar fi primul pas pentru a fi mai abil?

Aşadar, care este prima îmbunătăţire pe care o veţi urmări în rolul de coach al propriei persoane?

Ce aţi putea face mai departe?

Construirea raportului (cu tine însuţi)

Majoritatea oamenilor nu cred că este nevoie să construiască un raport cu ei înşişi, ci doar cu cei din jur. Un raport înseamnă influenţă, posibilitatea de a oferi sugestii şi probabilitatea de a le accepta. Aceste lucruri sunt valabile în cazul raportului cu alte persoane, dar şi cu

propria persoană. Aşadar, pentru a fi eficienţi, este nevoie să vă asiguraţi de calitatea acestui raport.

Construirea raportului cu tine însuţi este identică cu cea a relaţiei cu ceilalţi. Elementele esenţiale sunt atenţia şi un respect autentic la nivel profund. Deseori, oamenii acţionează într-un mod care le va afecta respectul de sine. De exemplu, în loc să critice un comportament anume, are loc un transfer asupra întregii persoane, aşa încât ajung să aibă o părere proastă despre ei înşişi în ansamblu.

Construirea raportului cu o altă persoană porneşte, după cum demonstrează NLP, de la „cum este acea persoană”. Este un proces firesc ce poate fi recompus în mod deliberat. Acesta presupune înţelegerea celuilalt, a ceea ce este important pentru el şi evidenţierea acceptării, atât verbal, cât şi nonverbal. Este vorba de a accepta cine suntem la un moment dat, în loc de a trece la învinovăţiri sau sugestii de schimbare.

Acelaşi principiu funcţionează şi în raportul cu propria persoană. Începeţi cu cine sunteţi, defecte şi calităţi – nu este cazul să pretindeţi că totul este perfect. Criticile excesive sunt contraindicate, la fel şi laudele exagerate; acelaşi lucru e valabil când repetăm de prea multe ori „trebuie”. Nimeni nu este perfect, dar să ne amintim că facem tot ceea ce putem.

NLP demonstrează că cei care reuşesc cu adevărat să-i ajute pe alţii pornesc de la această premisă, şi anume că facem tot ceea ce ne stă în putinţă. Acelaşi lucru e valabil şi în cazul în care vrem să fim propriul coach. Tot ceea ce ne stă în putinţă poate fi mai mult atunci când ştim cum să procedăm. Chiar şi când lucrurile merg cât se poate de bine, este important să păstraţi această relaţie de respect şi suport faţă de sine.

Respectaţi mai multe părţi ale dumneavoastră

Aţi folosit vreodată expresia „o parte din mine vrea aceasta, dar o alta, nu”? Este o senzaţie foarte răspândită

ce indică un raport intern superficial, iar în cazuri extreme, poate fi vorba de un conflict de valori, scopuri sau interese.

În ultimă instanţă, toţi ne dorim să găsim modalităţile necesare pentru a crea o armonie interioară. Atunci când vă aflaţi într-o dilemă ca cea de mai sus, încercaţi să descoperiţi ce anume îşi doreşte „fiecare parte”, mergând până la intenţiile profunde şi acordând respectul cuvenit acelor nevoi deoarece fiecare dintre ele îşi propune să realizeze ceva important pentru dumneavoastră. Veţi fi surprins de bogăţia de informaţii, ce pot fi verbale sau se pot exprima sub formă de imagini sau senzaţii.

Una dintre aceste părţi bine intenţionate este cea pe care Gallwey a numit-o „Şinele 2”, despre care el şi alţi specialişti NLP au afirmat că joacă un rol important în dialogul nostru interior. Această voce interioară ne spune cum ar trebui să facem ceva şi, respectiv, ce să nu facem; ne critică şi ne face să ne simţim mici şi neînsemnaţi. Dar în acelaşi timp încearcă să facă ceea ce e mai bine pentru noi. Este crucial să stabilim un raport cu această voce moralistă, dar şi cu celelalte părţi din noi. Întrebaţi-vă ce anume vrea să obţină prin îndemnurile ei. De multe ori scopul este acela de a ne proteja de probleme, eşec sau durere; dar nu trebuie să ne oprim aici. Uneori este nevoie să continuăm dialogul pentru a explora alte modalităţi prin care să obţinem acelaşi rezultat; alteori este nevoie să reanalizăm ceea ce se petrece, de fapt, deoarece este posibil ca scenariul să fie diferit de cel perceput iniţial. O bună comunicare cu această voce este decisivă pentru a deveni un coach eficient.

Data viitoare când recepţionaţi o autocritică, opriţi-vă pentru a evalua cu atenţie ceea ce vă transmiteţi. Este rezonabilă, utilă şi credibilă? Ce efect are tonul ei asupra dumneavoastră? De multe ori, doar prin schimbarea tonului şi diminuarea volumului, putem extrage informaţii

valoroase, evitând sentimentele negative asociate. Puteţi opera cât de multe schimbări doriţi la nivelul submodalităţilor pentru a ajunge la o comunicare constructivă (vezi p. 111). După cum a spus un client: „Inamicul a devenit aliatul meu”.

PARTEA A V-A

SECRETELE SUCCESULUI

INTRODUCERE

NLP NE DIRECŢIONEAZĂ spre ceea ce funcţionează şi cum funcţionează. În Partea a V-a vom avea în vedere cum vă pot fi de folos instrumentele NLP în legătură cu unele elemente-cheie din viaţa dumneavoastră: stima de sine, relaţiile, capacitatea intelectuală, sănătatea, bunăstarea, fericirea şi starea spirituală. Fiecare capitol subliniază patru modalităţi de tipul „cum să”. Spre exemplu, prin modelarea oamenilor cu stimă de sine ridicată s-au observat că: aceste persoane au o imagine despre sine bine definită, se plac pe sine, îşi controlează stările şi au permanent un anumit scop spre care tind. Capitolul dedicat stimei de sine analizează ce presupun aceste comportamente în mod practic pentru a înţelege cum anume să folosiţi instrumentele NLP din acest punct de vedere.

Aceeaşi schemă este apoi reluată pentru celelalte aspecte. Fie că doriţi să lucraţi asupra unui domeniu anume, fie preferaţi să priviţi roata vieţii în ansamblu, veţi găsi mai multe alternative prin care NLP vă poate ajuta să realizaţi îmbunătăţirea căutată şi, de asemenea, veţi înţelege care este reţeta succesului pe care o aplicaţi deja pentru a căpăta controlul asupra ei oricând este nevoie.

CAPITOLUL 12 Stima de sine

STIMA DE SINE CONTEAZĂ şi este mai mult decât încrederea în sine. Etimologic, putem intui de ce este importantă: stima provine din latinescul ***destimare*** „a pune o valoare pe”, deci a estima. Aşadar, stima de sine

este valoarea pe care o punem asupra propriei persoane.

Care sunt ingredientele-cheie ale stimei de sine? Oamenii cu stimă de sine ridicată au o imagine de sine bine definită; se plac pentru ceea ce sunt; îşi recunosc şi îşi controlează stările; au scopuri foarte clare. Aceste trăsături nu apar ca prin farmec. Folosim formula „cum să „tocmai pentru a sublinia unul dintre principiile de bază ale NLP: ceea ce unii pot să facă, putem învăţa şi noi. Despre asta este vorba în această secţiune a cărţii: prezentăm ce pot face oamenii cu stimă de sine ridicată şi structurăm aceste informaţii în etape uşor de învăţat.

Împreună, cele patru modalităţi pe care le vom analiza în continuare vor permite oricui să-şi sporească semnificativ stima de sine.

Cum să întăriţi simţul identităţii personale

Unii dintre cei ce apelează la coaching deplâng faptul că nu au suficientă încredere în sine. După cum am văzut, stima de sine reprezintă o autoevaluare, felul în care ne apreciem pe noi înşine, pe când încrederea în sine ţine de acţiuni. Încredere în sine înseamnă a avea încredere în noi înşine, aşadar implică un soi de provocare sau un anumit lucru ce trebuie făcut. Mai concret, încrederea are legătură, de obicei, cu un anumit tip de competenţă. Suntem încrezători ***în*** abilitatea noastră de a face ceva, de a ne comporta într-un anumit mod, de a fi la înălţimea unei anumite situaţii.

Din experienţa noastră, ştim că este dificil ca încrederea în sine să existe în absenţa stimei de sine.

Jo era o profesoară talentată şi a fost rapid remarcată de directorul departamentului. Era inteligentă şi dedicată muncii sale, se înţelegea bine cu elevii şi îşi ţinea lecţiile într-un mod captivant şi uşor de înţeles. După un an de zile, directorul a recomandat-o pentru o promovare şi astfel a primit mai multe responsabilităţi şi o creştere modestă de salariu. După alţi câţiva ani, directorul de

departament îi propune să candideze pentru un post liber de director la o şcoală din apropiere, susţinând-o şi spunându-i că are toate calităţile necesare pentru funcţia respectivă. Însă Jo a rămas foarte surprinsă de sugestia directorului şi era convinsă că nu este îndeajuns de bună nici măcar să-şi depună CV-ul. Întotdeauna găsise motive pentru a nu se bucura de laudele primite, îşi spunea că nu le merită, şi gândea despre sine că nu face nimic deosebit pentru a merita o astfel de recunoaştere etc. Până la urmă nu a candidat.

Mulţi oameni se aseamănă cu Jo: au o stimă de sine scăzută şi nu reuşesc să generalizeze pornind de la rezultatele bune pe care le obţin sau de la recunoaşterea socială constantă pentru a-şi schimba impresia despre sine. Într-un fel, nu „aud” niciodată cuvintele de apreciere ale celorlalţi. Datorită acestui lucru, Jo nu a avut încredere pentru a aplica pentru promovare; şi mulţi oameni ca ea se subestimează şi trăiesc neîmpliniţi ani de zile sau poate chiar toată viaţa.

Ne-am propus să explorăm cum anume gândesc şi cum anume acţionează cei ce se bucură de o stimă de sine ridicată. Aceasta este întrebarea de bază a NLP: „Cum anume fac ei lucrul x?”

Liz este mulţumită de persoana sa. La şcoală s-a descurcat rezonabil, are mulţi prieteni, iar primul ei loc de muncă, unde are mult de lucru, îi face plăcere. S-a implicat deja în pregătirile pentru extinderea firmei, organizând mutarea echipamentelor şi a mobilei în timp record şi cu minim de deranj pentru clienţi. Nu i s-a părut nimic deosebit atunci când şeful ei a rugat-o să se ocupe de aceste aranjamente, ştiind că este o persoană eficientă şi calmă chiar şi în condiţii de presiune. Cu două zile înainte de mutare, şeful ei direct s-a îmbolnăvit, astfel că managerul regional îi transmite lui Liz responsabilitatea de a supraveghea deplasarea spre noul sediu. Liz a inspirat

adânc şi a acceptat, până la urmă ea era cea care ştia cel mai bine toate aranjamentele făcute şi, în caz de urgenţă, putea oricând să îl sune pe managerul ei acasă.

Diferenţa dintre Jo şi Liz nu este aceea că Liz a avut o atitudine mai relaxată, ci faptul că s-a simţit mai confortabil în legătură cu sine, astfel că a reuşit să aibă încredere în forţele sale pentru a-şi asuma responsabilitatea în ultimul moment.

Şi Jo şi Liz erau competente în ceea ce făceau, însă Jo se subaprecia, pe când Liz avea încredere în ***ea însăşi***. Dar dumneavoastră?

Puneţi-vă următoarele întrebări:

Când mi se adresează un compliment, pot să-l accept pur şi simplu, fără să-mi exprim verbal îndoiala că-l merit sau să-mi spun în gând că e exagerat?

Mă tem că într-o zi cineva mă va descoperi?

Pot să enumăr cinci lucruri care îmi plac la mine fără să ezit?

Cum reacţionez, interior şi exterior, când mi se spune să fac un lucru pe care nu l-am mai încercat niciodată?

Ce îmi spun atunci când sunt pe cale să fac ceva dificil sau care reprezintă o provocare?

Ce sugerează răspunsurile: sunteţi mulţumit de dumneavoastră sau vă criticaţi abilităţile? Ar putea fi mai util să scrieţi aceste răspunsuri, pentru ca mai târziu să ştiţi de unde doriţi să începeţi schimbarea.

Să ne întoarcem la întrebări pentru a explora cum ne pot ajuta instrumentele NLP să schimbăm lucrurile.

Complimentele

Cel mai simplu şi mai eficient mod de a primi un compliment este spunând „Mulţumesc”. Amintiţi-vă de complimentele pe care le-aţi auzit: repetaţi-le cu voce tare sau în gând şi răspundeţi „Mulţumesc”. Puteţi încerca mai multe tonuri ale vocii, mai multe expresii faciale pentru a găsi cele mai comode şi mai naturale variante. Exersaţi în

faţa oglinzii, dacă vă ajută. Data viitoare când vi se face un compliment, nu vă descurajaţi de tendinţa de a nu lua în serios ceea ce vi se spune, pur şi simplu opriţi-vă, zâmbiţi şi adăugaţi „Mulţumesc”.

A fi descoperit întrebaţi-vă cât mai sincer: ce anume nu vreau ca ceilalţi să afle despre mine? Probabil că vă doriţi să nu aibă o părere la fel de proastă despre dumneavoastră şi abilităţile dumneavoastră ca cea pe care o aveţi chiar dumneavoastră despre propria persoană. Acest tip de teamă ţine de ceea ce anticipaţi şi nu de realitate. Acum este momentul să verificaţi cum stau lucrurile cu adevărat. Majoritatea celor ce nu se simt la înălţimea aşteptărilor de fapt se subestimează (fie că e vorba de abilităţile de la locul de muncă sau de felul în care arată). Dacă veţi privi mai atent colegii de muncă, probabil veţi observa că mulţumirea de sine şi abilitatea nu sunt corelate! La fel, priviţi cuplurile de pe stradă, frumuseţea depinde de cel ce o priveşte. De asemenea, pot fi utile alte două întrebări pentru a verifica dacă există alte motive pentru această teamă:

Ce anume mă opreşte (să am o părere bună despre mine însumi)?

Ce s-ar întâmpla dacă aş avea o părere mai bună despre mine însumi?

A ***vă plăcea de propria persoană***

Scrieţi pe o foaie de hârtie tot ce vă trece prin minte. Poate fi vorba de forma unghiilor sau de încreţitura de la ochi.

Sau faptul că puteţi face adunări foarte repede, sau că încercaţi să spuneţi doar adevărul. Continuaţi să strângeţi exemple, oricât de neînsemnate ar fi, apoi analizaţi-le în funcţie de nivelurile logice (p. 72). Gândiţi-vă la convingerile şi valorile importante pentru dumneavoastră, la competenţe, la modul în care vă comportaţi în diferite contexte. Va fi mai uşor să

descoperiţi exemplele folosind nivelurile comportamentale decât dacă vă concentraţi pe nivelul identităţii.

Încercaţi lucruri noi

Dacă reacţionaţi plin de anxietate şi teamă, gândiţi-vă la scenariul cel mai prost posibil. Uneori acest lucru va fi suficient pentru a realiza cât de puţin probabile sunt acele temeri. Însă, dacă există o mare probabilitate ca temerile dumneavoastră să se adeverească, imaginaţi-vă cum anume aţi putea controla situaţia. Gândiţi-vă la cineva care ar şti ce anume să facă – mai exact cum ar proceda? în loc să ignoraţi teama, acceptaţi-o şi planificaţi un mod de a o rezolva. În mod frecvent, aceste abordări vor risipi teama; în caz contrar, poate că intuiţia dumneavoastră are dreptate: nu faceţi ceva ce vă inspiră teamă!

Ce anume vă spuneţi

Dialogul interior are o importanţă decisivă: dacă vă spuneţi că nu trebuie să vă faceţi de ruşine, sau vă amintiţi de o situaţie neplăcută sau vă spuneţi direct cât de inutil vă simţiţi, această voce are cu siguranţă un efect asupra lucrurilor. Ce i-aţi spune cuiva aflat în locul dumneavoastră pentru a-l încuraja? Cum anume l-aţi ajuta să treacă peste aceste sentimente? Dacă vă ajută, scrieţi pe o hârtie, apoi încercaţi să vă convingeţi spunându-vă aceleaşi lucruri. Cum vă simţiţi auzind această voce? Monitorizarea şi ajustarea dialogului interior poate fi un mijloc extrem de influent pentru a îmbunătăţi părerea pe care o aveţi despre sine. Transformând ceea ce vă spuneţi în încurajări veţi produce o îmbunătăţire semnificativă a stimei de sine şi, fireşte, a încrederii în sine.

Cum vă daţi seama de nivelul stimei de sine?

Este posibil ca stima de sine să fie evaluată din exterior? Da, de cele mai multe ori. Unul dintre indicatori este faptul că cei cu o stima de sine ridicată nu simt nevoia să îşi demonstreze capacitatea. De obicei, aceste persoane:

Nu se laudă singure

Nu îi discreditează pe alţii
Nu încearcă să impresioneze
Nu jignesc pe nimeni
Nu acaparează conversaţia
Nu vorbesc despre propriile realizări.

Cei ce fac astfel de lucruri au de multe ori o stimă de sine scăzută.

În urmă cu câţiva ani, Wendy a participat la o conferinţă naţională a unei organizaţii pentru femei, unde a avut de ţinut o prezentare. Peste 600 de membri se adunaseră pentru a asculta diferite puncte de vedere. Wendy a remarcat o persoană cunoscută la nivel naţional ce avea o atitudine foarte relaxată, povestind celorlalţi oratori întâmplări amuzante şi fără a da niciun semn de anxietate înainte de a urca pe estradă. La un moment dat însă, a realizat că nu era vorba de un dialog, persoana respectivă nu manifesta nicio curiozitate faţă de interlocutorii săi, nu le punea nicio întrebare, ci susţinea un monolog. Wendy a bănuit că această persoană nu se simţea tocmai în largul ei fiind atât de cunoscută. De altfel, după conferinţă, aflând ocupaţia lui Wendy, persoana faimoasă a rugat-o să îi recomande un coach.

Cei care au cu adevărat stimă de sine, oricât de celebri ar fi, se pot exprima în felurite moduri:

Au o încredere în propriile forţe de fond, silenţioasă.

Nu pescuiesc complimente, dar le acceptă, ştiind că le merită.

Pot fi modeşti.

Se interesează de realizările celorlalţi.

Nu îi deranjează recunoaşterea socială.

Limbajul nonverbal transmite acelaşi lucru: sunt relaxaţi, stau drept, au mişcări calme şi hotărâte, fără ezitări, îşi privesc interlocutorii direct în ochi.

Din experienţa noastră, mulţi dintre cei ce par foarte încrezători, de fapt, au îndoieli în ceea ce priveşte

abilităţile lor. (Nu înseamnă că toţi.) Aceste persoane pot să îi susţină pe alţii, însă nu şi pe ele însele. Pot demonstra empatie, dar nu faţă de propriile limitări. Amintiţi-vă că, indiferent dacă staţi de vorbă cu o persoană dominantă şi stridentă sau cu o persoană eficientă în mod discret, este la fel de probabil ca ambele să aibă aceleaşi îndoieli despre sine.

Ca întotdeauna, modelarea poate fi de ajutor. Gândiţi-vă la persoane ce par să aibă o imagine bine definită despre sine: cum anume se comportă? Cum par să gândească? Ce este important pentru ele, ce anume cred? Ce anume vă spune că se simt realmente comod în propria piele? Acordaţi atenţie intuiţiei dumneavoastră.

Imaginaţi-vă că vă priviţi din exterior. Cum aţi putea să vă însuşiţi învăţămintele adunate?

Creşterea stimei de sine

Mai jos veţi găsi câteva mijloace simple, identificate de NLP, pentru a vă îmbunătăţi stima de sine:

Comportaţi-vă ca şi cum

Evidenţiaţi ceea ce dă rezultate

Alcătuiţi inventare pozitive

Acceptaţi-vă aşa cum sunteţi

Căutaţi cooperarea în conflictele interne.

Comportaţi-vă ca şi cum

Reexaminând modul în care se prezintă cei cu stimă de sine ridicată, veţi descoperi un fel de reţetă pentru comportamentul exterior:

Staţi drept

Realizaţi mişcări măsurate, cu scopuri precise

Priviţi interlocutorii drept în faţă.

În calitate de formatori şi instructori, întâlnim mereu persoane noi şi, pe parcursul timpului, am observat că din aceste mici detalii se pot explica trăsături complexe. Partea interesantă este faptul că NLP a demonstrat că, ***dacă te comporţi ca o persoană încrezătoare***, ***sau aşa***

cum ar trebui să se comporte o astfel de persoană, vei deveni mai plin de încredere.

NLP numeşte acest lucru „a se comporta ca şi cum” Puteţi încerca acasă, în oraş, în drum spre birou. Mergeţi la bar ***ca şi cum*** vă aşteptaţi să fiţi servit imediat. Discutaţi cu persoana din spatele ghişeului de la bancă sau de la magazin ***ca şi cum*** vă aşteptaţi ca nevoile dumneavoastră să fie respectate. Înainte de a vorbi, corectaţi-vă postura, relaxaţi umerii, staţi drept. Priviţi persoanele direct în faţă, vorbiţi mai lent dacă aveţi tendinţa să vă grăbiţi când sunteţi îngrijorat sau dacă ezitaţi în general.

Comportându-vă „ca şi cum” veţi începe treptat să vă simţiţi mai încrezător, iar gesturile vor părea din ce în ce mai naturale. Prin această mică modificare veţi fi inversat direcţia cercului minimalizării de sine. Dumneavoastră veţi face asta, nu altcineva.

Evidenţiaţi ceea ce dă rezultate

Sentimentele şi comportamentele se influenţează reciproc. Comportamentul exprimă ceea ce simţim şi, de asemenea, generează o anumită stare. În general, ne imaginăm că, pentru a schimba un comportament, este nevoie să schimbăm modul în care ne simţim, însă este mult mai uşor să procedăm exact invers.

O persoană cu stima de sine redusă îşi va concentra atenţia pe ceea ce nu a mers bine, pe comentariile critice şi nu pe cuvintele de laudă, pe ceea ce trebuie să facă, ignorând ceea ce a realizat deja. În aceeaşi situaţie, o persoană cu stima de sine ridicată va analiza ceea ce a mers bine, îşi va repeta pentru sine cuvintele de laudă şi îşi va aminti ceea ce a realizat. Nu este vorba de a fi nerealist, ci este o strategie prin care aspectele pozitive se transformă în combustibil, în energie pentru a alimenta motivaţia.

Alcătuiţi inventare pozitive

Gândiţi-vă la ziua de astăzi. Dorim ca dumneavoastră să:

Faceţi-vă timp să apreciaţi ceva ce a mers bine. Să vă acordaţi timp pentru a vă bucura de un succes este unul din mijloacele de a vă simţi mai bine în raport cu dumneavoastră – şi de a descoperi tiparele sentimentelor, gândirii şi comportamentului implicate, iar astfel veţi şti cum să le folosiţi mai bine data viitoare.

Reveniţi la ceea ce s-a întâmplat, revedeţi totul în minte. Prin repetare vă întipăriţi în minte schema lucrurilor.

Felicitaţi-vă. Laudele sunt în acelaşi timp izvor de energie şi recompensă în sine. Chiar dacă nimeni altcineva nu ştie ce aţi făcut, puteţi să vă recompensaţi pentru munca şi realizările obţinute. Fiecare cuvânt este un pas înainte spre o imagine de sine mai clară şi mai puternică.

Încurajaţi-vă. Încurajările activează resursele interioare, pentru a face faţă obstacolelor sau provocărilor. Gândiţi-vă la ce i-aţi spune altcuiva, apoi repetaţi acelaşi lucru pentru dumneavoastră.

Consolaţi-vă atunci când ceva nu a mers aşa cum speraţi. Pentru a merge mai departe este nevoie ca rănile să fie închise. Rănile emoţionale au nevoie de aceeaşi îngrijire ca şi cele fizice. Consolarea poate reprezenta găsirea pasului potrivit cu cel al sinelui, înainte de prelua din nou conducerea (p. 95).

Gândiţi-vă la orice din trecut care a mers bine, de exemplu, un proiect. Nu este doar un mod de a evada dintr-un prezent neplăcut, ci şi de a preveni generalizări negative („Nu reuşesc niciodată”, „Nu sunt bun de nimic”). După cum am văzut în capitolul despre metaprograme (p. 79), generalizarea poate duce la concluzii nerealiste, iar cele negative vă pot îndepărta serios de drumul pe care îl doriţi.

Amintiţi-vă de un moment fericit sau de un sentiment

plăcut. Şi acestea vor împiedica generalizările negative, dar, mai ales, vă veţi crea o nouă stare, deoarece de fiecare dată când vă imaginaţi ceva foarte expresiv, inevitabil determinaţi schimbări neurofiziologice.

Dacă nu aţi făcut până acum niciunul dintre aceste lucruri, acum vă învinovăţiţi? Folosiţi aceste informaţii ca feedback şi angajaţi-vă să exploraţi măcar un punct astăzi şi restul pe parcursul săptămânii.

Acceptaţi-vă aşa cum sunteţi

Unul dintre aspectele-cheie ale stimei de sine este autoacceptarea. Acceptaţi-vă aşa cum sunteţi, fără să pretindeţi că sunteţi perfecţi şi fără să vă ignoraţi defectele. Diferite direcţii terapeutice au avut aceleaşi rezultate: odată ce oamenii se acceptă aşa cum sunt în mod sincer, recunoscându-şi limitele şi slăbiciunile, fără să le condamne, pot începe să lucreze asupra lor, să se dezvolte şi să se perfecţioneze. Terapeutul Carl Rogers a spus: „De îndată ce nu mai încerc să mă schimb, schimbarea se întâmplă de la sine”. Suntem de părere că acest lucru este general valabil deoarece încercarea de a vă schimba implică un efort ce poate întâmpina rezistenţe interne. Atunci când nu mai încercaţi, nu mai aveţi de învins nicio rezistenţă. Puteţi să atingeţi acelaşi scop prin alte modalităţi.

De prea multe ori presupunem că voinţa este suficientă, însă, din experienţa noastră, am observat că voinţa devine eficientă abia atunci când întreaga fiinţă împărtăşeşte acelaşi scop. Încercând să forţăm lucrurile înseamnă că o parte din noi îşi impune punctul de vedere împotriva dorinţei celeilalte părţi.

Căutaţi cooperarea în conflictele interne în astfel de situaţii, NLP presupune că ***ambele*** părţi au un rol valid, fiecare urmărind să obţină altceva. De fapt, NLP pleacă de la premisa că toate comportamentele au la bază intenţii pozitive. Iar rezultatele pot fi extraordinare dacă

descoperim ce anume îşi propune să obţină fiecare din cele două părţi. La fel stau lucrurile şi în cazul conflictului dintre voinţă şi partea care opune rezistenţă. De multe ori, a impune voinţa împotriva unui sentiment neliniştitor poate semnifica o diferenţă de scopuri la diferite niveluri. Voinţa se referă mai ales la conştiinţă, pe când obiecţiile provin din profunzimile sinelui.

Alex a încercat de mai multe ori să renunţe la fumat, însă nu a reuşit. Folosind NLP, a decis să clarifice care sunt beneficiile percepute ale fumatului şi a realizat că este vorba de o recompensă, o relaxare atunci când este tensionat, că-i oferă timp de gândire, că-i dă sentimentul că este adult, o activitate pentru mâini atunci când este în grup şi ocazia de a avea un sentiment de camaraderie faţă de ceilalţi colegi care se strâng la locul de fumat. De fiecare dată când încerca să se abţină de la fumat, aceste nevoi rămâneau o piedică. Discutând cu instructorul său, Alex a găsit alte metode pentru a le satisface. Deşi încă îi surâdea ideea de a fuma o ţigară, obiceiul a dispărut încetul cu încetul.

Chiar şi răspunsurile ce par a fi negative au o intenţie pozitivă.

Spre exemplu, lui Mary îi era frică de înălţime. Ea şi prietenul sau aveau o pasiune pentru istorie şi vizitau cu plăcere monumente vechi – însă Mary nu urca în turnuri şi nici nu mergea pe podurile înguste. Ştia că nu există riscuri, însă nu reuşea să-şi depăşească frica, oricât de mult se străduia. Prietenul ei nu înţelegea care este problema şi îi reproşa că se poartă copilăreşte. Abia în momentul în care a îngheţat de frică pe treptele unei scări înguste, iar el a trebuit s-o ducă în braţe până jos, cu ochii închişi, Mary şi-a adus minte că, în copilărie, era cât pe ce să cadă de pe o scară. Deşi nu căzuse, de fiecare dată când se uita în jos, îi reveneau toate senzaţiile de atunci: creierul său încerca să o protejeze amintindu-i posibilul

pericol.

Faptul că frica sa avea un sens a făcut-o pe Mary să se simtă mai bine în raport cu ea însăşi şi s-a decis să ceară ajutorul unui terapeut NLP pentru a trece peste acest răspuns întârziat.

Terapeutul NLP a folosit o tehnică NLP rapidă şi foarte eficientă, numită „vindecarea rapidă a fobiilor”, care a ajutat mulţi oameni să-şi depăşească rapid şi permanent fobii pe care le aveau de multă vreme şi le afectau viaţa. Mary a înţeles că frica ei, deşi perfect îndreptăţită în situaţia din copilărie, se generalizase şi apărea chiar şi în situaţii total diferite de cea iniţială. Cu ajutorul tehnicii vindecării rapide a fobiilor, a reuşit să schimbe lucrurile, în următoarea săptămână s-a urcat fără nicio grijă împreună cu prietenul său pe turnul vizitat, spre surpriza acestuia, şi a învins frica.

Pentru a realiza astfel de schimbări este crucial să înţelegem faptul că sentimentele sau comportamentele neplăcute au o anumită motivare şi nu trebuie să luptăm împotriva lor. Gândiţi-vă la cineva foarte drag. Probabil nu este o fiinţă perfectă. De fapt, s-ar putea să aibă câteva trăsături care vă irită din când în când. Însă nu v-aţi dori să se schimbe chiar atât de mult: poate că aceste trăsături reprezintă „reversul medaliei” pentru o calitate admirabilă. Puteţi fi la fel de tolerant cu dumneavoastră, cu toate trăsăturile şi comportamentele, plăcute, neplăcute, utile şi inutile?

Uneori poate fi de ajutor să vă întrebaţi: dacă altcineva s-ar comporta astfel, aş fi în stare să accept acest lucru ca parte din personalitatea sa specifică? Chiar dacă aş dori să schimbe un comportament, aş reuşi să accept persoana sa ca un tot? Dacă răspundeţi afirmativ la aceste întrebări şi în acelaşi timp continuaţi să blamaţi aceeaşi calitate la dumneavoastră, înseamnă că folosiţi standarde mai dure decât cele aplicate celorlalţi. Ceea ce se întâmplă

suficient de frecvent. Aşadar, atunci când vă gândiţi la o anumită calitate sau un anume comportament întâlnite la altcineva, ***cum*** anume faceţi pentru a le găsi acceptabile, de înţeles, uşor de iertat? Spre exemplu, vi se pare excentric? Sau vă amintiţi de alte lucruri pe care le apreciaţi? Sau vă spuneţi că nu se întâmplă foarte des şi că toate calităţile compensează...? Ce s-ar întâmpla dacă v-aţi purta la fel şi cu dumneavoastră? încercaţi.

Modalităţi prin care să vă consolidaţi stima de sine începeţi să vă acordaţi mai multă importanţă. Dacă vă trataţi în mod constant cu nerăbdare, sau ca şi cum nu meritaţi prea multă importanţă, care credeţi că este mesajul pe care vi-l transmiteţi? Spre exemplu, imaginaţi-vă că sunteţi ignorat de altcineva, cum anume vă simţiţi? apoi gândiţi-vă cum este să fiţi ignorat şi luat din scurt chiar de ***dumneavoastră***.

Şi invers, transmiţându-vă ideea că sunteţi important, că fiinţa dumneavoastră contează, veţi simţi că sunteţi mai valoros. Cum aţi putea face aceasta? Care ar fi metodele concrete? Ar putea fi grija pentru nevoile personale, ascultarea vocii interne sau ce altceva?

Găsiţi timp la începutul fiecărei zile pentru a vă „sincroniza” cu propria persoană. Întrebaţi-vă:

Cum mă simt azi? Concentraţi-vă simţurile (p. 106) pentru a observa schimbările subtile de fiziologie şi de stare pe parcursul zilei.

Ce este important pentru mine azi?

Ce aş putea să fac pentru mine azi?

Ce am nevoie să fac pentru mine azi?

Ce anume îmi va spune că am reuşit să fac ceva azi? Răspunsurile vă vor asigura că obiectivele propuse respectă condiţiile de formulare corespunzătoare (p. 91), datorită faptului că veţi identifica dovezile senzoriale ce vor confirma reuşita. Ce anume din ceea ce veţi vedea, auzi şi simţi vă va spune că aţi obţinut ceva? Atunci când

vrem să construim un astfel de profil senzorial de succes, ne asigurăm că vom conştientiza momentul în care am reuşit să facem acest lucru. Şi asta îmbunătăţeşte nivelul stimei de sine.

Asiguraţi-vă că pe parcursul zilei ţineţi cont de aceste lucruri şi faceţi ceva în legătură cu ele. Dacă vă este dificil să le respectaţi, descoperiţi ce anume vă opreşte şi cum anume faceţi să evitaţi sau să amânaţi lucrurile pe care le doriţi. Aceste informaţii vor fi extrem de utile deoarece vă vor spune cum anume faceţi să vă ***menţineţi*** o stimă de sine scăzută.

Când aţi realizat ceva, oricât de mic ar fi acel lucru, luaţi o pauză pentru a vă felicita. Savuraţi ordinea de pe birou, sau faptul că aţi terminat cu toate post-it-urile de pe ziua de azi. Uitaţi-vă la cât de multe rufe aţi avut de călcat înainte de a trece la următoarea sarcină. Nu e reconfortant?

Când ceva nu a ieşit cum vă aşteptaţi, îndreptaţi dialogul interior spre lucruri pozitive şi apoi găsiţi soluţii pentru a-l îndrepta. Amintiţi-vă că un comportament nu este egal cu cine sunteţi. Dacă aţi greşit nu înseamnă că este ceva în neregulă cu ***dumneavoastră***. Distingeţi între capacitate şi identitate, învăţaţi din greşeli fără să implicaţi sentimente la nivelul identităţii.

La sfârşitul zilei, găsiţi un moment pentru dumneavoastră. Poate o plimbare cu căţelul, sau relaxaţi-vă într-o cadă cu spumă, sau pur şi simplu gândiţi-vă câteva minute înainte de a adormi. Întrebaţi-vă:

Ce am făcut azi de care mă simt mândru?

Ce anume îmi spune asta? Găsiţi detaliile, amintiţi-vă exact momentul, sentimentele, imaginile vizuale, cuvintele şi gesturile, repetaţi scena în minte.

Dacă aţi primit un compliment, derulaţi cum anume s-a petrecut. Repetaţi complimentul şi spuneţi-vă: „Eu sunt!”

Gândiţi-vă la ziua de mâine. Ce anume doriţi de la ea? Construiţi un film, durează câteva secunde.

Dacă ceva merge într-adevăr prost?

Cum se descurcă oamenii cu stimă de sine ridicată în faţa dezastrelor? Sunt cazuri în care o greşeală se repară mai greu, sau suntem în conflict cu cei apropiaţi, sau suntem înconjuraţi de ostilitate la serviciu. Modelarea NLP a concluzionat că există câteva mijloace prin care cei cu stimă de sine ridicată reuşesc să se descurce în situaţii dificile, fără ca nivelul încrederii de sine să fie afectat. Puteţi folosi unele dintre aceste strategii.

Separaţi comportamentul de identitate. Deşi sunteţi răspunzător pentru acţiunile dumneavoastră, comportamentul reprezintă o tentativă de a atinge un obiectiv. Poate că nu este mijlocul ideal, poate că este nevoie de îmbunătăţiri. Dumneavoastră sunteţi mai mult decât asta.

Întrebaţi-vă care este intenţia pozitivă din spatele comportamentului dumneavoastră sau al celorlalţi. NLP consideră că toate acţiunile au un scop. Spre exemplu, nerespectarea unui termen-limită poate fi un mod de a ne exprima, deşi copilăresc. Ca un copil de şase ani care spune „nu vreau”, deşi ştie că va avea de suferit pentru asta.

Recunoaşteţi intenţia pozitivă a acţiunilor dumneavoastră. Veţi obţine două lucruri:

Veţi înţelege mai multe despre ceea ce este important sau vă doriţi.

Odată ce ştiţi ce anume doriţi, probabil veţi găsi mai multe căi prin care să obţineţi acel ceva.

O altă modalitate de a obţine informaţii este aceea de a vă întreba ce urmăresc să obţină alţii prin comportamentele lor ciudate sau enervante. Aţi putea obţine o schimbare a comportamentului lor, dacă sunteţi în măsură să le sugeraţi alte mijloace prin care să obţină

acelaşi rezultat. Clarificaţi ce anume vă stă în putere să faceţi în momentul de faţă. Organizaţi-vă, alcătuiţi un plan. Acordaţi-vă timp pentru a vă găsi ritmul. Poate trebuie doar să staţi să meditaţi, sau să aşteptaţi până dimineaţă, când se vor fi limpezit ideile.

Modalităţi prin care să vă clădiţi şi consolidaţi stima de sine pe termen lung

Atenţie la deformare, ştergere (omisiune) şi generalizare. Atunci când vorbiţi despre dumneavoastră, căutaţi „dovezi” pentru afirmaţiile susţinute. În discuţia despre metamodele (p. 76) am detaliat deja modul în care aceste procese pot denatura impresiile pe care ne bazăm şi lumea din jurul nostru. Ca o regulă generală, ar putea fi util să:

Recunoaşteţi şi să acceptaţi cine sunteţi.

Acordaţi atenţie tuturor experienţelor. Nu ignoraţi lucrurile mărunte. Dificultăţile mici pot să vă dea indicii despre ceea ce ar trebui să schimbaţi. Bucuriile mici pot fi valoroase într-o zi mai puţin bună. Respectaţi-vă. Fiţi la fel de plin de consideraţie faţă de dumneavoastră cum aţi fi faţă de o persoană foarte dragă sau foarte vulnerabilă. Dumneavoastră sunteţi aceasta. Aveţi nevoie de astfel de grijă.

Însuşiţi-vă obiceiul NLP de a presupune că şi cel mai ciudat sau aparent autodistructiv comportament are un scop: descoperiţi ce anume încearcă să facă pentru dumneavoastră.

Aveţi încredere în propria intuiţie deoarece intuiţia este o sursă importantă de informaţii procesate inconştient. Inconştientul lucrează mult mai rapid decât conştientul şi organismul nostru o dovedeşte. Un sentiment de „strângere de inimă” este probabil primul semn de nesiguranţă sau nemulţumire. Nu îl treceţi cu vederea, notaţi-l şi investigaţi mai departe înainte de a lua o decizie. Mereu vor fi informaţii utile despre cum anume

vă simţiţi sau ce doriţi de fapt. Desigur, puteţi trece mai departe, ignorând în mod automat acea senzaţie de împotrivire deoarece nu găsiţi niciun motiv plauzibil, însă sunt şanse mari ca mai târziu să regretaţi. Ceea ce începe ca un sentiment neclar, difuz, se transformă încet într-un mesaj conştient. Acordaţi timp pe cât posibil să vă ascultaţi.

Fiţi clar în legătură cu ce vă doriţi cu adevărat. Puteţi să vă modificaţi scopurile, să vă mulţumiţi cu mai puţin, sau cu nimic, dacă aveţi motive bune. Dar mai întâi trebuie să ştiţi ce anume vreţi. Şi, poate mai important ca orice, întrebaţi-vă „Ce vreau?"; acest lucru vă poate ajuta să vă obişnuiţi cu autoconsultarea – ceea ce în timp contribuie la stima de sine. Imaginaţi-vă cum s-ar simţi cineva care nu a fost niciodată întrebat cum se simte sau ce doreşte – este uşor de ghicit de ce s-ar simţi nedorit, lipsit de importanţă, un om care nu înseamnă nimic. Acelaşi lucru este valabil şi când e vorba de felul în care vă trataţi. Să vă comportaţi ca şi cum sunteţi important este cea mai rapidă metodă de a vă ajuta să vă simţiţi important. Treptat, vă veţi comporta la fel în interacţiunile exterioare, iar răspunsurile celorlalţi vor fi în concordanţă. Acordând importanţa cuvenită sinelui creaţi o undă de pozitivism ce se extinde tot mai mult.

Filtraţi feedbackul în mod pozitiv. Dacă la lucru vi s-a spus „Ai multe de învăţat", fiţi atent să înţelegeţi atât implicaţiile pozitive, cât şi pe cele negative. „Ai multe de învăţat" până să fii în poziţia de… a fi o secretara eficientă, a aplica pentru o promovare. Nu vă opriţi în momentul în care aţi interpretat aceasta prin: „Ceea ce vrea să spună este că nu ştiu prea multe", chiar dacă sunteţi sigur că asta a vrut să vă spună. Ceea ce credem este o construcţie a propriei minţi, a modului în care înţelegem „realitatea". Dacă realitatea experimentată este cea pe care o construim, este mult mai util să o definim în termeni care

să faciliteze evoluţia, în loc să o limiteze. Aceasta nu înseamnă să fim nerealişti. Dacă vi s-a spus că aveţi de învăţat, nu pretindeţi că sunteţi desăvârşit. Ci amintiţi-vă că orice se poate învăţa. Interesaţi-vă la ce anume aţi avea nevoie să lucraţi pentru... Şi remarcaţi faptul că a avea de învăţat implică capacitatea de a o face, deşi tonul poate fi unul aspru. Aşadar, fiţi un ucenic hotărât, chiar şi pentru propria satisfacţie. Astfel aţi căpătat informaţii utile din acest schimb de idei şi în acelaşi timp v-aţi protejat imaginea de sine.

Adoptaţi o poziţie iniţială puternică (vezi secţiunea despre diferitele poziţii perceptuale, p. 97). Unii preferă să ia în considerare în primul rând nevoile celorlalţi, poate dintr-o obişnuinţă din copilărie, poate ca rezultat al slujbei. Pentru a avea grijă de alţii, aceste persoane îşi minimalizează propriile sentimente şi dorinţe. Medicii din spitale care lucrează după un program imposibil, secretarele unor şefi importanţi, mame, în special ale copiilor mici, directori de şcoli, managerii unor companii prestigioase – toţi trec peste oboseală, dezamăgire sau chiar boală gândindu-se doar la rolul pe care şi l-au asumat şi la nevoile companiei sau ale clienţilor sau ale familiei lor. Pot să ajungă la un moment dat să uite complet de ei înşişi.

Acest comportament poate fi periculos prin consecinţele pe care le poate genera. Astfel de oameni încearcă să compenseze pe termen scurt faptul că se ignoră şi pot apela la activităţi dăunătoare cum ar fi fumatul, consumul necumpătat de alimente sau alcool, în loc să analizeze cum ar putea îndrepta lucrurile pe termen lung. Este ca şi cum ne-am mulţumi cu o gustare în loc de o masă ca la carte, însă, în timp, stima de sine are de suferit deoarece ne-am obişnuit cu acea gustare, deşi aceasta este posibil să nu ne mulţumească.

În cele din urmă, ultima picătură umple paharul.

Profesorul îşi părăseşte profesia şi devine instructor auto; directorul se pensionează înainte de vreme; asistenta îşi ia concediu medical pentru spatele bolnav; medicul se angajează într-o clinică privată cu un orar decent şi într-un mediu plăcut. Toate pot fi decizii valide – însă în aceste cazuri nu reprezintă o alegere deliberată, ci o decizie forţată care nu ne ajută imaginea de sine.

Din experienţa noastră, ştim că abia după ce avem grijă de propriile nevoi putem să îi ajutăm şi pe ceilalţi. Dacă suntem într-o formă bună şi ne simţim bine cu noi înşine atunci avem resurse pentru a-i asculta pe cei din jur. Putem fi generoşi, fără să regretăm mai târziu. Cea mai bună investiţie pe care o putem realiza este în privinţa stimei de sine.

Cum să vă placă mai mult propria persoană

Ce anume determină ca unii oameni să fie plăcuţi? Gândiţi-vă la cineva agreabil, de ce anume vă place? Poate veţi răspunde „Pur şi simplu" – dar, fie că sunteţi conştient de ele, fie că nu, există o serie de motive. Aţi putea explica prin calităţile pe care le apreciaţi. A plăcea pe cineva presupune apropiere şi recunoaşterea unor trăsături care sunt pe gustul dumneavoastră. De aceea, este posibil să stimăm persoane pe care nu le vom cunoaşte niciodată, dar despre care am auzit multe lucruri bune spuse de alţii. De asemenea, putem respecta pe cineva de care nu ne place. A plăcea înseamnă a se bucura de ceva.

Aproape la fel stau lucrurile şi când este vorba de propria persoană. După cum am mai spus, nu este nevoie să fim perfecţi. Stima de sine are la bază autoacceptarea a tot ceea ce suntem. Abia după ce ne-am acceptat putem să ne bucurăm de cine suntem. Pe măsură ce aflăm mai multe despre cum funcţionăm, atât acceptarea, cât şi satisfacţia în legătură cu noi înşine vor fi mai puternice.

Gândiţi-vă la figuri publice cunoscute. De multe ori, oamenii sunt atraşi nu de realizările, ci de slăbiciunile şi

greşelile acestora. Pe ele mizează revistele de scandal povestind despre problemele şi viaţa de fiecare zi a persoanelor faimoase. Mesajul este „De fapt, ei sunt la fel ca noi” Ce îşi amintesc oamenii despre regele Alfred este faptul că a ars prăjiturile gazdei sale temporare, şi nu faptul că a încercat să ridice standardele educaţiei în Angba. A avut o clipă de neatenţie, ca oricare dintre noi. Prinţesa Diana a fost foarte iubită pentru umanismul său şi compătimită pentru problemele maritale, dar şi pentru bulimie, ambele lucruri reprezentând dovada că este un om obişnuit.

Dacă atracţia pentru ceea ce este specific sau diferit există la nivel interpersonal, de ce nu ar fi şi în legătură cu propria persoană, la nivel intrapersonal? De fapt, este o mare uşurare să integrăm aceste caracteristici sau limitări, să ne devină chiar dragi, atât timp cât nu ne afectează stilul de viaţă.

Conturaţi profilul dumneavoastră

Acceptarea ne permite o investigare cât mai aproape de realitate. Un profil poate fi extrem de fascinant şi în acelaşi timp foarte util. Pentru început, folosiţi discuţia despre metaprograme pentru a găsi modalitatea preferată de clasificare a informaţiilor şi de a reacţiona la diferite situaţii. Reveniţi asupra notiţelor referitoare la sistemele de reprezentare (p. 103) şi la submodalităţi (p. 111) pentru a înţelege cum reconstruiţi realitatea pornind de la simţuri şi care sunt consecinţele asupra sentimentelor, comportamentelor şi gândirii. Un profil complet nu vă va permite doar să vă cunoaşteţi mai bine, ci vă va ajuta să înţelegeţi şi lucrurile pe care le faceţi în mod eficient, dar şi modul în care vă limitează stilul caracteristic în care funcţionaţi. Şi, ceea ce este poate cel mai important, vă oferă nişte reţete clare pentru a schimba anumite lucruri, dacă este cazul.

Jenny avea 45 de ani şi lucra ca trainer ocupând un

post important şi de succes. Colegii săi o apreciau şi o respectau. Jenny nu se plăcea pe sine foarte mult, deşi considera că abilităţile sale de trainer sunt foarte bune – avea impresia că are o înfăţişare banală. ***Ştia*** că aspectul fizic nu este chiar atât de important, însă ***simţea*** altceva. Deşi ***ştia*** că bărbaţii o găsesc atrăgătoare, când se uita în oglindă se ***simţea*** mereu decepţionată. Era ca şi cum s-ar fi dezamăgit pe sine însăşi. Se preţuia, uneori chiar îşi admira anumite aptitudini, însă nu reuşea să îi fie pe plac propria persoană. Elementul-cheie pentru ea era înfăţişarea.

Nu discutase cu nimeni despre asta, până într-o zi când îi povesti fără să vrea unei prietene. Surprinsă, fără să stea pe gânduri, aceasta îi răspunse: „Dar nu te-ai văzut vreodată vorbind, faţa ta este foarte expresivă şi bărbaţii sunt atraşi de asta”. Această remarcă neaşteptată a schimbat total situaţia – a reîncadrat atât modul în care se vedea pe ea însăşi, cât şi modul în care gândea despre ea, oferindu-i un nou cadru de interpretare. Peste puţin timp, s-a văzut în imaginile video surprinse la nunta unei prietene. A început să-i placă de ea, dar şi să simtă compasiune pentru sinele său, deoarece a înţeles că îi făcuse de atât timp o mare nedreptate.

EXERCIŢIU*: *CE ANUME VĂ PLACE LA PRIETENII DUMNEAVOASTRĂ

Gândiţi-vă la două, trei persoane. Ce anume vă face să credeţi că vă place de ei? Ce vă place la ei?

Au trăsături comune? Când vă gândiţi la ei, îi vedeţi într-o reprezentare vizuală, sau auziţi tonul vocii, vă simţiţi relaxat, încântat, confortabil? Enumeraţi pentru fiecare dintre ei următoarele:

Ce caracteristici vă plac.

Ce caracteristici nu vă plac, dar le acceptaţi ca făcând parte din personalitatea fiecăruia.

Cu ce calităţi sau comportamente sunteţi de acord

sau admiraţi la ei.

Acum sortaţi aceste informaţii în funcţie de nivelurile logice (p. 72). Folosiţi mai ales un nivel anume? întrebaţi-vă: este nevoie să aprobaţi sau să admiraţi pe cineva pentru ca să vă placă?

Gândiţi-vă la istoricul relaţiei cu fiecare persoană. V-a plăcut de la bun început? Sau a fost un proces treptat? Puteţi spune că un anume incident a fost decisiv?

Analizaţi toate informaţiile adunate, mai ales factorii sau faptele care au avut un rol important sau chiar decisiv sau care au determinat o schimbare de atitudine, iar persoana respectivă de la o simplă cunoştinţă v-a devenit o persoană simpatică.

Întrebaţi-vă ce anume vă place cu adevărat la această persoană.

Să presupunem că ar trebui să respectaţi aceleaşi etape – dar de astă dată dumneavoastră sunteţi subiectul.

Câţiva paşi pentru a vă plăcea mai mult de propria persoană începeţi să vă bucuraţi de propria persoană. Ce anume vă place la felul în care sunteţi? La sfârşitul zilei, găsiţi un lucru care v-a mulţumit în mod sincer. Includeţi orice aspect, indiferent de cât de banal sau superficial ar părea. Poate fi vorba de atenţia pe care aţi acordat-o culorilor hainelor, poate că aţi trecut cu bine printr-o situaţie, poate aţi reuşit să vă abţineţi de la ceva sau v-a venit o idee extraordinară.

EXERCIŢIU

Faceţi o listă care începe cu „îmi place de mine pentru că...”

Faceţi o altă listă ce începe cu „îmi place... la mine”.

Clasificaţi informaţiile în funcţie de nivelurile logice pentru a identifica unde aţi localizat ideea de a vă plăcea de propria persoană. Veţi găsi şi diferite aspecte de la care puteţi porni, spre exemplu „Mă ţin de promisiuni” şi „Sunt conştiincios” subliniază legătura dintre valori şi

comportament, întrebaţi-vă care este ponderea comportamentului şi cea a capacităţii în ansamblul sentimentului de satisfacţie de sine. Dacă puteţi identifica schimbări necesare la aceste niveluri şi paşii pe care trebuie să-i faceţi pentru a le realiza, cum vor influenţa acestea sentimentele faţă de dumneavoastră?

Spuneţi „îmi place de mine” şi observaţi cum reacţionaţi. Ce vă spune corpul dumneavoastră despre cât de confortabil vă simţiţi făcând această afirmaţie?

Dacă nu vă simţiţi în largul dumneavoastră, întrebaţi-vă: „Ce anume mă opreşte?” şi „Ce s-ar întâmpla dacă mi-ar plăcea într-adevăr de mine?” pentru a obţine mai multe informaţii

Şi, în final, gândiţi-vă la persoanele care vă plac cel mai mult şi la persoanele care vă plac pe dumneavoastră cel mai mult Dacă ele vă plac pe dumneavoastră, puteţi îndrăzni să credeţi că meritaţi acest lucru. Şi puteţi îndrăzni să vă plăceţi la fel de mult cât vă plac ele.

Cum să vă controlaţi stările

A fi într-o stare

Nu aţi dormit mai deloc deoarece partenerul dumneavoastră s-a simţit foarte rău toată noaptea. Plouă şi din cauză că aţi ajuns foarte târziu singurul loc de parcare este la capătul aleii. Ajungeţi la birou ud până la piele. Înainte să predaţi ce aţi avut de lucrat, şeful aduce un nou proiect urgent. Sunteţi irascibil şi o repeziţi pe secretară. Aţi uitat să sunaţi acasă să întrebaţi cum stau lucrurile. Sunteţi într-o stare…

În limbajul cotidian „a fi într-o stare” semnifică o experienţă negativă intensă. Dar pentru NLP, după cum am văzut la p. 108, stările pot fi atât pozitive, cât şi negative. Aşadar la ce ne referim când vorbim despre stări?

O stare cuprinde evenimente fiziologice şi psihologice ce durează suficient de mult pentru a putea fi recunoscute de un observator sau de persoana direct

implicată. Aşadar, o stare poate fi descrisă de anumite gânduri şi sentimente, precum şi de parametri fiziologici cum ar fi ritmul respiraţiei, tensiunea musculară, tensiunea arterială, culoarea facială sau schimbările de temperatură a corpului.

Unele stări pot fi plăcute, altele pot fi extraordinare, extatice sau, dimpotrivă, neplăcute sau complet înfricoşătoare. Reuşind să controlăm stările ne asigurăm că putem fi eficienţi atunci când este nevoie şi ne îmbunătăţim stima de sine.

Avem tendinţa de a crea propriul repertoriu de stări: „Mă relaxez când ascult muzică clasică"; „Mama mea mă nelinişteşte mereu". Uneori recunoaştem aceste stări atunci când se petrec, mai ales în relaţie cu anumiţi stimuli. Examenele provoacă anxietate, zilele de naştere sunt un motiv de veselie. Crăciunul determină un anumit tip de stare pentru fiecare dintre noi, însă variază enorm de la persoană la persoană: unii pot fi entuziasmaţi, alţii pot trăi sentimente de anxietate sau depresie.

Pentru a înţelege cum funcţionează stările, putem analiza modul în care se exprimă în familie. De multe ori, copiii sunt adevărate barometre, extrem de sensibile, care percep schimbările stărilor părinţilor în mod surprinzător de rapid.

Ian a lucrat la un moment dat cu un cuplu, iar cei doi soţi aveau deseori probleme cu fiul lor Sam. Sam era uneori foarte iritabil, avea manifestări violente, căuta mereu atenţia şi plângea la cea mai mică frustrare. Cu toate acestea, în restul timpului se purta obişnuit, coopera, era afectuos, plin de viaţă şi jucăuş. Părinţii săi nu ştiau ce să creadă.

Ian le-a recomandat să observe cu atenţie circumstanţele acestor comportamente. Discuţia a scos la iveală un tipar necunoscut până atunci: majoritatea acceselor aveau loc în tranziţia spre un nou eveniment,

când părinţii îl luau de la grădiniţă, când era ora de a merge la culcare, când se pregăteau de plimbare.

Aşadar, ce se petrecea de fapt? împreună, părinţii şi Ian au făcut o listă cu mai multe alternative. Atenţia părinţilor se îndepărta de Sam pentru a pregăti următoarea activitate. Exista mereu un sentiment de urgenţă, o presiune de a face cât mai repede toate lucrurile care trebuie (trebuie să ne grăbim, dă-ţi repede haina jos). Sam înregistra această tensiune. Ian le-a explicat părinţilor faptul că funcţionează ca un sistem pe baza unui tipar numit de NLP buclă calibrată (***calibrated loop***). Calibrarea este un proces de ajustare fină: părinţii şi copilul exprimau aceeaşi tensiune pe care o vedeau fiecare în celălalt, construiseră un cerc vicios.

Faptul că au înţeles care este tiparul era doar începutul. Ian le-a cerut să alcătuiască profilul stărilor plăcute şi să găsească mesajul transmis lui Sam. În majoritatea cazurilor, nu exista presiunea timpului, puteau să negocieze activităţi, iar băieţelul simţea că ceea ce doreşte are importanţă. Mesajul pe care Sam îl primea era faptul că dorinţele sale sunt luate în considerare.

În continuare, tinerii părinţi au stabilit câteva schimbări de tipul evitare şi câteva de tipul apropiere (vezi p. 81). împreună au hotărât ca de fiecare dată când îl vor pregăti de plecare, să îl anunţe pe Sam ce urmează să se întâmple, fără a-l presa şi menţinând atenţia pe cât posibil asupra lui. Mai mult, au fost de acord să încerce să elimine tensiunea din relaţia lor. Schimbându-se starea de spirit şi atmosfera, Sam a reacţionat în concordanţă.

Cuplul a început să înţeleagă comportamentul lui Sam drept un semnal al propriilor manifestări disruptive. Acum era foarte clar cum anume trebuie să se schimbe.

În cazul de mai sus există o serie de trăsături interdependente ce au construit această experienţă:

Sentimente şi stări cum ar fi iritare, tensiune,

resentimente, furie şi, pe de altă parte, relaxare, voie bună, adaptare.

Ritmul de mişcare, de exemplu, lent sau grăbit – gânduri de tipul „trebuie să” (unele gândite, altele şi spuse).

Experienţe fiziologice şi limbajul corpului – spre exemplu, tensiune, viteza mişcării, tonul vocii, anxietate, gradul de concentrare a atenţiei în momentul în care îşi schimbă obiectul, sentiment de separare, de prea ocupat.

Copiii înţeleg foarte bine diferenţele dintre stări. Wendy îşi aduce aminte de o întâmplare petrecută pe când fiica sa avea doi ani. Privind un film, copilul urmăreşte o scenă de discuţii în contradictoriu apoi întreabă: „Mami, de ce se rănesc aceşti oameni?” Fără să înţeleagă cuvintele personajelor, fetiţa a înţeles din tonul vocii şi celelalte elemente nonverbale ce semnificaţie avea discuţia.

Iată cum am putea rezuma totul:

O stare cuprinde mai multe trăsături interdependente.

Fiecare dintre ele este importantă.

Schimbarea uneia va modifica starea.

Există o secvenţă a schimbării (acţiune – gând – sentiment, în toate combinaţiile posibile).

Există mai multe modalităţi prin care putem schimba stările neplăcute sau ineficiente şi le putem amplifica pe cele plăcute.

Până acum am discutat de stările negative, însă scopul nostru este să vă concentraţi pe cele pozitive. Secretul pentru a avea control asupra dispoziţiei personale constă în cunoaşterea modului în care puteţi determina o anumită stare şi o puteţi intensifica, evitându-le sau minimalizându-le pe cele nedorite.

Motivaţia este un factor important: dacă vă motivează dorinţa de a evita sentimentele neplăcute, folosiţi un metaprogram „de îndepărtare, evitare”, dacă vă

motivează nevoia de a crea şi menţine stările plăcute, folosiţi un metaprogram de „apropiere" (p. 81).

Beneficiile poziţiei a treia

Pentru a recunoaşte o stare este nevoie să observăm suficiente detalii, fără să pierdem din vedere esenţialul. Asemenea unui antropolog ce studiază comunităţi necunoscute sau asemenea cuplului din exemplul anterior ce a început să analizeze comportamentul fiului lor, putem observa propriile stări pentru a ne înţelege comportamentele. Schimbând poziţia perceptuală (vezi p. 97) cu cea de-a treia poziţie, ne detaşăm de sentimente şi experienţe pentru a le putea privi „din afară". E de-a dreptul fascinant că această persoană – dumneavoastră – se comportă astfel! Mă întreb ce semnifică pentru ea. Am observat că face acelaşi lucru atunci când se petrece x, oare de ce?

Poziţia a treia ne oferă mai mult decât informaţii suplimentare: determină o nouă relaţie cu acea situaţie. Dacă trecem printr-o stare neplăcută, a treia poziţie diminuează impactul nedorit datorită distanţării. În cazul unei stări neplăcute, observarea detaliilor are efectul opus, de sporire a mulţumirii. Este ca şi cum am savura fiecare bucăţică dintr-o mâncare delicioasă: identificând şi gustând fiecare aromă, apreciem mai mult rezultatul final.

Uneori, reacţia oamenilor la o stare neplăcută este să îşi distragă atenţia spre altceva, însă aceasta poate întări starea iniţială. Certurile părinţilor începeau cu ceva simplu, de exemplu: „E timpul să mergem", la care Sam reacţiona într-un anumit fel, ceea ce determina o reacţie din partea părinţilor, ceea ce determina o altă reacţie din partea copilului. Odată ce au învăţat să recunoască stările, au avut posibilitatea de a identifica problemele înainte să se amplifice. Acordând o atenţie sporită la ceea ce se petrece, au reuşit să evite alte situaţii conflictuale, dar şi să rezolve tiparele care se formaseră de-a lungul timpului.

Harta propriilor stări

Deşi nu ne dorim să trecem prin diferite stări neplăcute, uneori exact asta facem o mare parte din timp. Cât timp credeţi că aţi petrecut trăind astfel de experienţe? Sau poate doriţi să vă gândiţi la stările plăcute. Foarte bine, cât timp aţi petrecut în aceste stări? Uneori poate fi vorba de lucruri plăcute, dar care ne limitează, mai ales dacă ţin de rutină. Aceasta ar fi o descriere potrivită pentru o persoană ce nu trece de zona sa de confort. Dar o stare neplăcută poate fi şi utilă, de exemplu, sentimentul de pericol, întrebarea esenţială este: unde petreceţi mai mult timp?

Observaţi cu atenţie aceste stări şi descoperiţi ce informaţii vă transmit. Puteţi nota aceste lucruri.

Gândiţi-vă la modul în care evoluează aceste stări. Întrebaţi-vă:

— Îmi aminteşte de ceva anume această stare?

— Câţi ani simt că am în această stare? (Uneori simţim că suntem foarte tineri şi acest lucru ne poate spune când am simţit prima oară acea stare.)

— Ce vreau cu adevărat când sunt în această stare?

Cum reacţionează ceilalţi de obicei la aceste stări?

Ce stări vi se par plăcute şi care sunt cele problematice la cei ce vă înconjoară? Există un tipar în reacţiile dumneavoastră? Dacă da, vă spune ceva util despre dumneavoastră?

Întrebaţi-vă care sunt stările care vă fac plăcere şi cele pe care doriţi să le schimbaţi.

Schimbarea stărilor

NLP este arta de a şti ***cum se face x*** cu minimum de efort, în modelarea celor cu performanţe superioare, NLP a ţinut mereu cont de acest aspect. Relaţia dintre realizări şi efort a fost înlocuită de cea dintre realizări şi un efort minim. Motivaţie mai mare, efort redus.

La fel stau lucrurile şi în cazul schimbării stărilor.

Dacă o stare este complexă, aceasta nu înseamnă şi că este dificil de modificat Din experienţa noastră, putem spune că este chiar invers: influenţând o parte dintr-un sistem, influenţăm sistemul. Exact ca atunci când urmăm o reţetă, dacă adăugăm un nou ingredient, sau omitem unul, rezultatul va fi diferit, mai mult sau mai puţin. O schimbare majoră se poate datora unui element aparent minor – dacă aţi adăuga usturoi!

Acestea sunt elementele esenţiale pentru a schimba o stare şi le puteţi folosi în orice ordine. Va trebui să:

Recunoaşteţi starea.

Schimbaţi starea.

Vă întrebaţi ce doriţi cu adevărat.

Recunoaşteţi starea înţelegând ce anume simţiţi, aveţi în acelaşi timp ocazia să schimbaţi acest lucru. Stabiliţi care sunt stimulii care provoacă o anumită stare, când se întâmplă asta, ce o schimbă şi propriile sentimente: vă place, vă inspiră teamă, vă este frică să nu o pierdeţi, sau, dimpotrivă, doriţi să scăpaţi de ea?

Schimbaţi starea

Uneori doar analizarea şi recunoaşterea stării pot duce la destrămarea unei anumite stări. Există însă şi cazuri în care trebuie să fim foarte rapizi. Patinatorul care a alunecat în mijlocul exerciţiilor libere trebuie să depăşească instantaneu starea de iritare sau disperare, pentru a-şi putea duce la bun sfârşit programul, la fel şi vânzătorul care a anunţat că nu mai serveşte decât un client, pentru că este ora închiderii, dar e încă asaltat.

În continuare vă prezentăm şase modalităţi prin care vă puteţi schimba o stare.

1. Modificaţi ceva la nivel fiziologic. Puteţi schimba foarte uşor un element din starea dumneavoastră, şi anume componenta fiziologică. Dacă staţi aşezat, ridicaţi-vă şi plimbaţi-vă. Dacă deja vă plimbaţi, opriţi-vă. Dacă nu vă găsiţi locul, alergaţi puţin şi apoi încetiniţi. Dacă sunteţi

tensionat, relaxaţi-vă muşchii. Şi aşa mai departe. Astfel de schimbări pot avea efecte importante. După cum arată ultimele cercetări, exerciţiile fizice regulate au un impact mai puternic asupra depresiei decât unele medicamente. Întrebaţi-vă ce aveţi nevoie să faceţi fizic pentru a vă induce o stare productivă. Apoi faceţi acel lucru!

Adoptaţi perspectiva poziţiei a treia. Priviţi-vă din punctul de vedere al unei persoane neutre – care este perspectiva sa?

Plimbaţi-vă pe axa timpului. Dacă experimentaţi ceva neplăcut, schimbaţi relaţia cu acest punct temporal. Ieşiţi din prezentul aici şi acum şi gândiţi-vă la ceva plăcut din trecut, sau la o scenă ce v-ar bucura în viitor, sau amintiţi-vă că peste o săptămână, un an sau chiar peste o oră această stare va fi doar o amintire. Sau poate veţi uita complet de ea, problema se va rezolva într-un fel sau altul – „Şi aceasta va trece" Veţi fi învăţat ceva şi de data aceasta.

Plasaţi starea într-un context. Care este contextul relevant? Spre exemplu, dacă tocmai v-aţi certat cu cineva, amintiţi-vă tot ce apreciaţi la această persoană şi imaginaţi-vă într-un viitor apropiat cum relaţia se reechilibrează datorită acestor calităţi importante pentru dumneavoastră. Iar dacă ajungeţi la concluzia că importanţa lor s-a diminuat, observaţi că aţi aflat un lucru nou: cum anume vă influenţează sentimentele actuale.

Descoperiţi cum să creaţi o stare productivă. Uneori avem nevoie să găsim o forţă interioară sau o stare de calm înainte să ne gândim la o anumită problemă. Cum anume ajungeţi în acea stare? Poate faceţi ceva diferit pentru un timp pentru a vă relaxa; sau vă încurajaţi amintindu-vă de întâmplări similare din trecut, pe care le-aţi rezolvat cu bine; sau vă organizaţi un plan, cu ajutorul căruia lucrurile devin din nou uşor de controlat; sau poate vă folosiţi de anumite ancore, ce vă redau sentimentul de

încredere în sine. Niciunul dintre aceste exemple nu rezolvă problema, însă vă stimulează să fiţi ingenios în abordarea dumneavoastră.

6. Folosiţi ancorele pozitive. Ce anume vă face să vă simţiţi bine şi capabil să vă confruntaţi cu problemele vieţii? Acestea sunt ancorele pozitive: simplul fapt de a vedea că o altă persoană reuşeşte ceva, sau de a asculta o anumită piesă muzicală, sau de a face ceva concret, începeţi să reţineţi ce anume vă face să vă simţiţi cum vă doriţi, pentru a putea să le folosiţi ca stimuli ori de câte ori aveţi nevoie.

Întrebaţi-vă „Ce anume vreau?”

Ca întotdeauna, a vă întreba ce doriţi cu adevărat reprezintă primul pas de la inactivitate, pasivitate, dependenţă, neajutorare spre autonomie şi putere. Dacă sunteţi într-o stare care vă displace dumneavoastră sau celor din jur, sau în care sunteţi ineficient, faptul de a şti ce doriţi să se întâmple deschide drumul către diferite variante de acţiune. Folosiţi condiţiile de formulare (vezi p. 91) pentru a verifica obiectivul propus.

Dar dacă scopul este să schimbaţi o stare? Spre exemplu, dorinţa de a vă simţi bine este un scop valabil dacă tocmai v-aţi pierdut slujba? Pe de o parte, nu, deoarece este firesc să experimentaţi sentimente negative, de tristeţe, furie, nesiguranţă. Pe de altă parte, da, deoarece, pornind de la aceste sentimente, puteţi lua decizii importante: să folosiţi timpul de care dispuneţi într-un mod constructiv, să stabiliţi care este profilul abilităţilor personale cu ajutorul altor persoane care vă cunosc şi să vă întrebaţi foarte serios ce anume vă doriţi de la viitor. Toate acestea vor influenţa starea iniţială.

Mesajul NLP este că avem puterea să ne schimbăm stările, fără să le ignorăm sau să le alungăm. Avem de ales între a ne mişca şi a rămâne blocat, a lua decizii, în loc să ne simţim neputincioşi, a ne autoinfluenţa şi a prelua

controlul asupra vieţii personale.

Elemente de sprijin

Analizaţi starea. Aflaţi mai multe despre aceasta. Analizaţi îndeaproape detaliile: cum anume construiţi această stare?

Observaţi experienţele prin care trece corpul dumneavoastră. Care sunt componentele fiziologice ale stărilor dumneavoastră? Observaţi care sunt tiparele. Un alt lucru interesant de reţinut poate fi un simptom fizic, o încordare a gâtului, a umărului, o durere de stomac, o migrenă, alergii. Nu vă opriţi imediat ce aţi identificat o cauză fizică (alergie la faină, multe ore petrecute în faţa calculatorului). Întrebaţi-vă despre excepţiile de la regulă – când anume nu se întâmplă –, ce legături pot fi cu emoţiile din acea zi sau cu un context specific. Un client, de exemplu, se îmbolnăvea mereu când şeful său nu era la birou, iar un altul suferea de migrene la sfârşitul săptămânii. Căutaţi astfel de exemple.

Deveniţi curios în legătură cu stările celor din jur.

Observaţi şi întrebaţi despre cum anume se simt cei din jurul dumneavoastră. Modelaţi ceea ce funcţionează pentru ei. Adăugaţi mai multe opţiuni propriului repertoriu de acţiuni.

Începeţi să cereţi mai mult, mai bun, pentru mai mult timp. Entuziasmul în legătură cu un anumit lucru transmite importanţa acelui lucru pentru respectiva persoană. Însă unii dintre noi nu ştiu cum să reacţioneze la sentimentele extreme, mai des la cele pozitive decât la cele negative. Dacă sentimentul este al lor, găsesc o modalitate de a minimaliza motivul bucuriei (nu e cine ştie ce, oricine ar fi putut să facă la fel...) sau chiar reuşesc să-şi strice buna dispoziţie amintindu-şi despre ceva banal care a rămas de făcut.

Un motiv ar putea fi autoprotejarea: lucrurile bune nu durează, mai bine să-mi amintesc despre asta acum

decât să mă trezesc brusc la realitate când mi-e lumea mai dragă. Oamenii preferă să îşi schimbe starea plăcută înainte ca altcineva sau altceva să o facă în locul lor. Poate fi vorba şi de o frică socială de a face cunoscută o stare atunci când este mult mai bună decât a celor din jur – nu îi cedaţi, decât dacă reacţia celorlalţi este una negativă.

Oricare ar fi motivul, din experienţa noastră ştim că timpul pe care îl petrecem pentru a construi stări pozitive nu poate decât să ne îmbogăţească viaţa şi în niciun caz nu diminuează importanţa celor din jur. Aşadar aflaţi cum să obţineţi mai mult. Apoi faceţi asta! Abilitatea de a controla stările ne permite să experimentăm mai mult din ceea ce ne face plăcere şi să modificăm ceea ce este neplăcut în acest mod ***puteţi*** să aveţi tortul dorit şi să îl şi savuraţi.

Cum să descoperiţi sensul personal

Oamenii cu o stimă de sine ridicată au un aşa-numit sens personal. Sensul personal exprimă în mod fundamental şinele profund: pentru unii oameni acesta se referă la spiritualitate, pentru alţii acest sens constă în esenţa valorilor pe care le respectă, a credinţelor celor mai intime, sau la chintesenţa felului lor de a fi. Cu alte cuvinte, sensul personal implică nivelurile logice cele mai înalte – spiritualitate, identitate, credinţe, valori. Descoperirea acestui sens echilibrează evoluţia şi întreaga personalitate.

Sensul personal imprimă o anumită direcţie alegerilor noastre, coordonează acţiunile astfel încât există o congruenţă între ceea ce suntem şi ceea ce facem, spre a deveni ceea ce dorim.

Jeff a părăsit universitatea şi a decis să predea într-un orăşel de lângă Londra. Plăcându-i mult copiii, s-a străduit să le transmită pasiunea pentru materia sa prin lecţii pline de creativitate. Însă după câţiva ani s-a simţit deziluzionat, nu în legătură cu copiii sau părinţii, sau mediul de lucru, ci în legătură cu „sistemul” ce îi părea

limitativ şi în dezavantajul copiilor. Tensiunea slujbei s-a acumulat şi a început să observe că devine uşor iritabil în compania celor cărora se dedicase. După o perioadă dificilă, simţind că motivul pentru care şi-a ales cariera începe să se golească de sens, a renunţat la catedră.

Prin contrast, o doamnă ce îşi susţinuse soţul ani de zile în afacerea comună, s-a trezit într-o zi văduvă la vârsta de 50 de ani.

Copiii Fredei plecaseră de acasă şi ea s-a simţit dintr-odată lipsită de tot ceea ce îi fusese drag. Deşi se ocupa în continuare de firma sa, cu rezultate bune, se simţea din ce în ce mai dezorientată, sensul său personal fusese puternic legat de devotamentul faţă de partenerul său: lucrând împreună la afacerea lui, adoptase scopul acestuia.

La un moment dat, o prietenă îi arată cum se cos cuver. turile din diferite bucăţi de materiale. Spre marea ei surpriză, Freda dovedeşte o mare pricepere la îmbinarea culorilor şi materialelor şi devine interesată de motivele tradiţionale pe care le foloseşte şi le prelucrează într-un stil personal: cuverturi, feţe de pernă, feţe de masă. Fiica sa, la fel de impresionată ca şi ceilalţi, prezintă câteva mostre unor magazine din Londra şi astfel munca Fredei ajunge să fie apreciată de clienţi din toată lumea. Când avea 80 de ani, unele din quilt-urile sale au fost prezentate în reviste naţionale şi au fost expuse într-o expoziţie importantă. Descoperise un nou sens personal, care imprimase o nouă semnificaţie propriei existenţe, descoperise abilităţi de care nu fusese conştientă toată viaţa, care i-au oferit o nouă identitate şi stimă de sine.

Thomas J. Leonard, fondatorul Coach University, spune: „O viziune este un far călăuzitor, care-ţi luminează calea odată ce l-ai văzut; un scop este ceea ce îţi propui atunci când nu poţi vedea această viziune”. Viziunea şi scopul sunt inseparabile. Deosebirea dintre viziune şi obiective poate fi analizată în moduri diferite:

Scopurile sunt, cel puţin teoretic, realizabile. Viziunea nu este finită, se dezvoltă şi asigură energia pentru a atinge destinaţiile propuse.

Există posibilitatea să obţinem altceva decât scopul propus, mai ales dacă formularea sa nu a fost optimă; însă rareori ne înşelăm în ceea ce priveşte viziunea.

Scopurile pot să ne înşele aşteptările, însă o viziune ne motivează în mod continuu.

Pot exista conflicte între diferite scopuri – ne dorim lucruri care se contrazic, pe termen scurt, cu cele pe termen lung; viziunea le uneşte.

Scopurile se proiectează în viitor, viziunea este expresia sinelui, înglobează trecutul şi prezentul şi se răsfrânge asupra viitorului.

Recunoaşteţi viziunea personală

Există câteva teste simple pentru asta.

Sensul personal depăşeşte nevoile fundamentale. În anii ’60, psihologul american Abraham Maslow a stabilit distincţia dintre nevoile bazale de supravieţuire şi cele de autoactualizare. Primele includ hrană, căldură, securitate fizică – lucruri fără de care am muri. Celelalte, de autoactualizare, sunt cele care ne dau sentimentul unui sens al vieţii: iubire, interese, provocări, creativitate, scopuri, cu menţiunea că nu ne putem concentra pe acestea din urmă dacă nevoile de supravieţuire nu sunt îndeplinite. Nevoia de a avea o viziune personală nu poate fi împlinită dacă toată energia a fost cheltuită pentru a asigura nivelul bazai. Supravieţuirea slujeşte sensului dumneavoastră profund: faptul că acum citiţi această carte implică concentrarea atenţiei asupra propriei actualizări.

Viziunea personală este mai mult decât obţinerea satisfacţiilor materiale. O viziune este de obicei abstractă şi cuprinzătoare. A avea o maşină nouă este un scop; a putea călători uşor şi rapid este o viziune. Abstractizarea (vezi p. 61) poate fi utilă pentru a înţelege semnificaţia

profundă: nevoia de a călători poate reprezenta dorinţa de a fi mai creativ, de a cunoaşte alte orizonturi.

O viziune personală este congruentă cu dumneavoastră la fiecare nivel. După cum am mai spus, un scop, un obiectiv se poate potrivi cu o parte din dumneavoastră, dar nu şi cu cealaltă. Scopurile pot provoca tot felul de conflicte între părţile care vă alcătuiesc, însă viziunea vă exprimă coerent în orice moment.

Viziunile pot dezvolta sau pot schimba modul în care încearcă să se exprime, dar nu se pot încheia. Profesorul dezamăgit care s-a retras din învăţământ şi-a deschis un cabinet de terapie prin artă. De asemenea, s-a oferit voluntar să lucreze într-un spital, cu copiii cu boli în faze terminale, câte două zile pe săptămână, deoarece îşi dorea în continuare să îi înveţe lucruri interesante pe ceilalţi. Viziunea sa nu se schimbase, doar şi-a căutat un nou cadru pentru a se exprima mai liber.

Căutarea unei viziuni

De obicei viziunea se construieşte pornind de la credinţe şi valori, astfel că o viziune încorporează multe din identitatea unei persoane. Iar unele dintre acestea pot cuprinde aspecte de dincolo de identitate, după cum spune Ian. Acest nivel se referă la un sentiment de relaţie de dincolo de cuvinte, ce poate fi religios, sau spiritual, ce conferă existenţei individuale un anumit sens.

Unii oameni ştiu de când sunt tineri care este acest sens profund. Majoritatea îl descoperă din mers. Un mod prin care puteţi conştientiza sensul personal este analizarea tiparelor din viaţa dumneavoastră. Ce fel de probleme v-au ocupat în mod caracteristic timpul? Ce lucruri v-au entuziasmat? Ce valori aţi căutat să transmiteţi sau să apăraţi? Ce anume contează cu adevărat pentru dumneavoastră? NLP a demonstrat modul în care viaţa noastră se organizează în tipare – chiar dacă viziunea

despre sine este inconştientă, influenţa sa este la fel de prezentă.

Poate că va fi util să ilustrăm cu propriile exemple acest lucru. Am mai povestit deja despre inadaptabilitatea şcolară a lui Ian şi modul în care politehnica i-a permis să devină un profesor apreciat. Putem spune că aceste experienţe l-au ajutat să descopere o pasiune în legătură cu modul în care se desfăşoară învăţarea şi consecinţele sale, de a propulsa o persoană sau dimpotrivă. În timp, aceasta a dus la o formulare atentă a ceea ce voia să transmită şi la descoperirea NLP. Sensul intim a fost şi a rămas de a transmite fiecărei persoane posibilitatea devenirii sale, semnificaţia profundă a ceea ce este cu adevărat, indiferent dacă această comunicare se realizează prin contact direct, sau cu ajutorul media, al cărţilor, al internetului.

Wendy a avut parte de o experienţă mai fericită la şcoală. A frecventat o şcoală progresistă, ce încurajează copiii să îşi asume responsabilitatea modului în care învaţă de la o vârstă fragedă, precum şi implicarea lor în deciziile de conducere a şcolii. Atitudinea de valorizare a diferitelor individualităţi avea o importanţă mai mare decât rezultatele academice propriu-zise. Foştii elevi au ales o mare varietate de profesii, carieră didactică, politică, avocatură, arte, ecologie. Experienţa de a face parte dintr-o comunitate i-a oferit lui Wendy aceeaşi viziune despre viaţă ca cea a lui Ian: de a încuraja învăţarea, de a împărtăşi informaţiile, de a insufla încredere şi putere. Amândoi, şi eu şi Ian, am lucrat ca traineri, terapeuţi, consultanţi şi ***coaches***. Fiecare dintre aceste roluri ne-a dat posibilitatea să explorăm în mod diferit această idee.

Am fost norocoşi să descoperim care este viziunea noastră. Am avut de asemenea prilejul să traducem această viziune în acţiuni cu ajutorul NLP. Dar dacă dumneavoastră nu aţi găsit încă sensul personal?

Din experienţa noastră, ştim că oamenii nu au reuşit să îşi descopere sensul personal deoarece nu au învăţat să se valorizeze sau să se asculte pe ei înşişi. Mulţi oameni confundă concentrarea asupra propriei persoane cu egoismul sau egocentrismul. Dacă vă regăsiţi în aceste credinţe, un prim pas este să le evaluaţi şi să găsiţi istoria care le-a determinat apariţia. Prin aceasta nu veţi rescrie trecutul şi nici nu veţi contrazice concluziile la care aţi ajuns la un moment dat. Una dintre contribuţiile majore ale NLP este faptul de fi insistat asupra capacităţii de învăţare a oamenilor; multe lucruri care ni se par „un dat" sunt de fapt învăţăminte pe care le-am stabilit în unele situaţii – dar care pot fi modificate pentru a se adapta altor condiţii. Putem respecta trecutul nostru, pe care pionierul NLP Robert Dilts îl numeşte „muzeul de istorie personală", fără să ne simţim datori să rămânem imobili pentru eternitate.

Dacă simţiţi că v-aţi limitat în acest mod, multe dintre abilităţile pe care deja le-am explorat în această carte şi multe altele care urmează vă vor fi arătat moduri prin care să fiţi mai aproape de şinele dumneavoastră, mai congruent interior şi exterior în toate nivelurile logice. În timp ce viaţa continuă să ne ofere oportunităţi de explorare a viziunii personale, credinţa noastră este că, privind cu atenţie, veţi găsi sensul pe care îl căutaţi. Cu aceasta în gând, ar putea fi util să vă întrebaţi următoarele lucruri:

Ce anume mă pasionează? Ce anume mă menţine pe direcţia mea, mă stimulează?

Mai exact, ce anume din aceasta mă implică atât de puternic?

Ce efect are asupra mea? Scrieţi acest răspuns, oricât de ciudat sau neaşteptat ar părea. Apoi continuaţi: „Şi ce anume face ***asta*** pentru mine?" şi după fiecare răspuns repetaţi din nou întrebarea până când nu mai

aveţi niciun răspuns. În termeni NLP, aţi ajuns la segmentele mari: întrebându-vă despre motivul fiecărui răspuns, treceţi prin niveluri din ce în ce mai înalte de semnificaţie. Ajungând la stadiul în care nu mai aveţi răspunsuri, veţi fi descoperit sensul profund al acelei pasiuni.

Ce anume v-a plăcut realmente atunci când eraţi copil? Mai este important acel lucru acum? Folosind întrebările de mai sus, aflaţi sensul profund care era implicat. Mai este acesta valabil? Sau s-a schimbat? Sau aţi pierdut legătura cu el?

Acordaţi-vă timp să vă analizaţi răspunsurile, cu atenţie, cu o atitudine deschisă, de încurajare. Acum, dumneavoastră fiind cel mai potrivit coach posibil, stabiliţi ce doriţi să faceţi mai departe.

Crearea stimei de sine

Creşterea stimei de sine are efecte fantastice, dar partea magică este faptul ca stima de sine poate fi creată. Fiecare zi este o ocazie de a ne întări şinele, de a ne plăcea pe noi înşine mai mult, de a ne recunoaşte şi de a ne controla stările şi de a descoperi şi realiza propriu-zis viziunea profundă.

Am discutat despre patru moduri importante de „cum să” – cum să vă întăriţi sentimentul de sine, cum să vă placă mai mult de voi înşivă, cum să controlaţi stările şi cum să descoperiţi sensul personal. Aceste patru direcţii sunt foarte utile pentru a începe să găsiţi răspunsuri, dar dacă intuiţia dumneavoastră vă atrage atenţia asupra altor aspecte, înseamnă că un răspuns este pe jumătate formulat. Construirea stimei de sine este un proces continuu, nu pentru că nu am ajunge la capătul său, ci pentru că sunt mereu noi oportunităţi de dezvoltare, de a deveni o fiinţă cu mai multe succese şi mai fericită. Aveţi încredere în informaţiile ce provin din propria experienţă, testaţi-le şi bucuraţi-vă de o călătorie plină de recompense.

Paşii următori în fiecare dimineaţă, gândiţi-vă cinci minute cum anume vă veţi afirma stima de sine. Gândiţi-vă la evenimentele ce urmează pe parcursul zilei. Ce credinţe, atitudini, haine, acţiuni vă vor ajuta să vă simţiţi congruent cu dumneavoastră şi vă vor da sentimentul de autovalorizare? Cum anume veţi reuşi să vă păstraţi stima de sine intactă? Ce fel de dialog intern v-ar fi de folos? Ce mentori interni – oameni pe care îi cunoaşteţi şi care vă susţin, oameni pe care nu îi cunoaşteţi, dar pe care îi apreciaţi, oameni ale căror calităţi doriţi să le aveţi – aţi dori să fie prezenţi în mintea dumneavoastră pe parcursul zilei?

La finele zilei, întrebaţi-vă:

Ce anume mi-a plăcut cel mai mult la mine astăzi?

Câte stări am experimentat astăzi şi câte dintre ele au fost productive şi mi-au confirmat stima de sine?

Ce stări au fost mai puţin plăcute? Ce anume le-a provocat? Cum aş putea să nu le mai repet?

Spuneţi care este defectul dumneavoastră preferat. Trecând prin ultima săptămână sau ziua ce a trecut, alegeţi un defect sau o limită care v-a rănit stima de sine. Întrebaţi-vă ce ar spune un prieten despre acest defect. Având în vedere că acţiunile noastre servesc unui scop, care credeţi că a fost sensul acestui defect – fie curent, fie când aţi început să gândiţi sau să acţionaţi în acest mod? Chiar dacă în acest moment doriţi să vă schimbaţi modul de a fi, apreciaţi defectul pentru intenţiile sale pozitive. Cum puteţi să aveţi grijă de acele intenţii într-un mod în care imaginea dumneavoastră să nu sufere?

La sfârşitul zilei sau săptămânii, alegeţi cele mai importante cinci momente ale stimei de sine. Reluaţi-le în mintea dumneavoastră. Cum anume le veţi dezvolta mâine, sau săptămâna viitoare?

CAPITOLUL 13

Construirea relaţiilor semnificative

RELAŢIILE AU UN IMPACT IMPORTANT asupra modului în care ne raportăm la noi înşine. Modelarea persoanelor ce întreţin relaţii de succes, precum şi a celor ce întâmpină dificultăţi la acest capitol a rezultat într-o clarificare a fenomenelor ce au loc. Urmând modele eficiente, veţi avea posibilitatea să revoluţionaţi modul în care relaţionaţi cu ceilalţi. Veţi coordona o echipă mai unită, vă veţi simţi mai bine în raport cu propria persoană, vă veţi bucura de o relaţie mai echilibrată şi mai plină de satisfacţii, vă veţi înţelege mai bine cu copiii dumneavoastră. Şi, dacă veţi modela ceea ce nu merge prea bine, veţi afla unde se află problema şi care sunt modificările – uneori surprinzătoare – care merită să fie luate în considerare.

În acest capitol vom explora patru direcţii principale despre „cum să „obţineţi relaţii semnificative:

Cum să construiţi un „noi”, ceea ce este mai mult decât „eu” şi „tu” (sau „eu” şi „echipa”).

Cum să vedeţi lucrurile din mai multe puncte de vedere – capacitatea de a adopta diferite poziţii perceptuale.

Cum să investiţi în viitor.

Cum să ştiţi când să nu mai investiţi şi să vă retrageţi.

Ne vom folosi de NLP pentru a clarifica diferite dileme des întâlnite şi pentru a stabili puncte practice de urmat pentru a construi relaţii semnificative la lucru şi acasă. Relaţiile personale şi cele de la birou au multe lucruri în comun: ambele implică comunicarea eficientă cu ceilalţi şi armonizarea propriilor dorinţe cu stilul şi preferinţele celorlalţi. Sugestiile NLP se aplică ambelor cazuri. Un exemplu ilustrativ este cazul unei adolescente, despre care ştiam că i-a spus furioasă tatălui său: „Nu te-ai purta astfel cu secretara ta!”

Acest exemplu aduce în discuţie un subiect

interesant: de ce suntem mai chibzuiţi la birou decât acasă? Nu este ciudat că acasă oamenii spun primul lucru care le trece prin minte, se poartă mai puţin grijuliu şi cu mai puţină consideraţie faţă de celălalt, deşi de fapt acasă se află persoanele la care ţinem cel mai mult? în legătură cu aceasta NLP poate fi de ajutor. În Capitolul 16 vom discuta mai mult despre situaţiile de la locul de muncă, dar în acest capitol vom vorbi despre excelenţa în relaţii, indiferent de context. Vă vom arăta cum să creaţi şi să păstraţi o relaţie de tipul câştigător-câştigător cu partenerul dumneavoastră, copilul, secretara, şeful – fără să renunţaţi la nimic important pentru dumneavoastră.

Pentru început, dorim să subliniem două lucruri:

Identitatea este crucială pentru o relaţie.

Construirea de relaţii semnificative depinde de sinceritatea faţă de sine însuşi.

Rolul crucial al identităţii

Doar atunci când sentimentele despre sine sunt suficient de bine conturate, puteţi adopta poziţia de negociere, de colaborare sau chiar de compromis, ce fac parte din paleta unor relaţii de prietenie sau intimitate. Este asemenea unei probleme financiare: dacă aveţi bani suficient de mulţi, puteţi împrumuta sau dărui fără a le simţi lipsa. Dacă aveţi suficientă încredere în cine sunteţi, suficient respect faţă de calităţile şi lipsurile personale, puteţi intra în dialogul relaţiilor, fără teama de a vă pierde propria persoană şi fără să riscaţi falimentul emoţional. Astfel ca lucrul asupra stimei de sine, despre care am discutat în capitolul precedent, este esenţial.

De asemenea, este adevărat faptul că relaţiile reuşite au nevoie ca această calitate să fie prezentă la toţi participanţii. Este dificil să păstrăm o relaţie satisfăcătoare atunci când cineva foloseşte un tipar bazat pe cerinţe personale, având mereu nevoie să fie salvat, apărat, încurajat. Desigur, este foarte posibil să existe relaţii în

care o persoană se sprijină pe cealaltă, în care atitudinea dominatoare a acesteia din urmă se completează cu atitudinea neajutorată a celei dintâi, dar astfel de relaţii, fie profesionale, fie domestice, par să funcţioneze pentru o perioadă. Însă pe termen lung, se pot transforma într-o problemă. Aceasta are implicaţii importante asupra unei eventuale relaţii noi, atunci când ar putea apărea întrebarea dacă să vă retrageţi din cea curentă, ceea ce vom discuta mai departe în acest capitol.

A fi sincer cu sine însuşi

Mai presus de orice: ***sincer faţă de tine să fii***.

Şi aceasta să fie, ***la fel cum noaptea urmează zilei***, ***Pentru că nu se poate să fii fals faţă de niciun omf***

1 This above all: to thine own self be true, And it must follow, as the night the day, Thou canst no then be false to any man.

Acesta este sfatul pe care Polonius îl dă fiului său Laertes înainte de o lungă călătorie, în ***Hamlet***. Este un sfat bun şi pentru călătoria vieţii. A fi sincer presupune mai multe lucruri: presupune să ne cunoaştem, să acceptăm, să respectăm şi să ne placă propria persoană, după cum am discutat în Capitolul 12. Înseamnă să ştim ce anume dorim şi să fim pregătiţi să cerem acest lucru. Înseamnă să acordăm atenţia cuvenită informaţiei imediate, atât prin simţurile exterioare, cât şi prin gândurile şi credinţele conştiente, înseamnă rafinarea acestei conştientizări pentru a deveni subtilă şi automată. Înseamnă să încercaţi să înţelegeţi cât mai profund ceea ce este de făcut, evaluând ceea ce spun alţii sau dialogul interior, ce trebuie sau ar fi cazul să faceţi înainte să acţionaţi. Înseamnă să puteţi accepta ca ceea ce este uşor, plăcut şi amuzant să fie alegerea mai bună pentru toată lumea, iar nu ceea ce este necesar şi dificil, înseamnă să învăţaţi că amuzamentul nu este duşmanul seriozităţii, ba

chiar dimpotrivă, poate fi o scurtătură spre ceea ce contează în final.

Din experienţa noastră de formatori NLP, ştim că:

Relaţiile ce funcţionează bine s-au construit pe fundamentul unei identităţi sigure de sine. O identitate clara este esenţială unei relaţionări semnificative. Aceasta nu înseamnă să deveniţi egoist – ci conştient de propria persoană.

Relaţiile care funcţionează au stabilite graniţe precise. Acestea graniţe sunt cele existente între propria persoană şi celălalt; între roluri şi responsabilităţi, între suprapunere şi separare, între asemănări şi deosebiri. Toţi cei implicaţi trebuie să manifeste respect faţă de ele, nu doar prin vorbe, ci şi prin acţiuni. Relaţiile se desfăşoară mult mai uşor dacă ştiţi exact ceea ce doriţi, ce sunteţi pregătit să faceţi, care sunt responsabilităţile pe care vi le asumaţi şi dacă transmiteţi eficient şi direct celorlalţi intenţiile dumneavoastră. Poetul american Robert Frost a exprimat cel mai bine acest punct: „Dacă gardurile sunt trainice, vecinii se au ca fraţii”. 1

O abilitate importantă în orice relaţie este abilitatea de a adopta poziţii perceptuale diferite. Este important să jonglăm cu aceste poziţii, după cum vom vedea pe larg mai departe.

Multe tipare de relaţii pot funcţiona în mod eficient.

Ceea ce este crucial este procesul şi nu conţinutul specific. Se poate lucra în mod eficient într-o echipă cu o ierarhie bine stabilită – atât timp cât fiecare cunoaşte regulile şi ştie care-i sunt responsabilităţile şi oamenii comunică bine între ei. Se poate lucra la fel de bine într-o echipă orientată pe îndeplinirea unei anumite sarcini, fără niciun fel de ierarhie – atât timp cât regulile sunt clare, iar participanţii se respectă unii pe ceilalţi şi comunică în mod clar. Pot exista parteneriate reuşite atunci când rolurile şi responsabilităţile sunt comune – sau când se împart în

funcţie de rolurile tradiţionale de gen, sau în funcţie de abilităţile personale – atât timp cât ambii parteneri sunt de acord. Puteţi împărtăşi aceleaşi interese, puteţi petrece timpul în acelaşi mod, sau, dimpotrivă, aveţi păreri divergente şi vă petreceţi timpul independent – atât timp cât ambii parteneri sunt mulţumiţi cu acest aranjament. Puteţi face sex de multe ori pe săptămână, sau mai deloc, dar doar dacă ambii parteneri doresc acelaşi lucru.

„Good ferices make good neighbours”.

NLP ne aminteşte că, de fapt, contează ceea ce funcţionează. În acest capitol, ne vom ocupa de procesele ce asigură funcţionarea relaţiilor. Prin modelarea relaţiilor de succes, NLP ne învaţă cum să susţinem şi să dezvoltăm relaţii semnificative.

Feedbackul transmite o informaţie ce poate ghida răspunsurile viitoare, dacă nu este interpretat cu resentimente. Aceasta înseamnă că vă va fi mult mai uşor să vă alăturaţi celorlalţi – sau să ştiţi când este momentul de a vă retrage. Dacă partenerul, copilul sau colegul dumneavoastră nu a înţeles mesajul pe care l-aţi transmis, luaţi acest lucru drept un feedback despre ce anume trebuie îmbunătăţit. Eliminaţi din ecuaţie vina – nu este nimeni vinovat. Singurul mod de a merge mai departe este să aflaţi exact cum de au înţeles altceva decât ceea ce voiaţi să spuneţi. Cadrul curiozităţii deschide drumul către noi întrebări de tipul „cum să „pe când cel al vinovatului stopează orice discuţie.

Presupunerile sufocă frecvent relaţiile Comparaţi modul direct, explicit de a exprima ceea ce doriţi, simţiţi, credeţi, cu evitarea discuţiilor despre ce se petrece, citirea gândurilor, proiecţii sau teorii personale: care vor fi de folos unei relaţii armonioase?

***Cum să construiţi un „Noi*”.**

Acest „noi” nu se petrece de la sine, ci se construieşte în timp. Este foarte simplu să spunem „Am

vrea să venim" – dar asta nu presupune şi intenţia ce pare evidentă. Poate aţi răspuns astfel din politeţe, ori poate aţi intuit corect că partenerului dumneavoastră i-ar face plăcere să dea curs invitaţiei. Sau poate că nu. Sau poate că aţi avut dreptate, partenerul dumneavoastră a apreciat evenimentul, însă fiecare şi-a petrecut timpul în compania altor persoane. Aşadar, fiecare dintre dumneavoastră a fost la petrecere, dar parcă eraţi singuri, nu exista un „noi".

Sau poate este vorba despre o situaţie de business: două firme mari fuzionează şi trebuie să se creeze o echipă comună care să negocieze toate detaliile. Fiecare dintre cei doi manageri spune „Vom obţine rezultatul dorit", dar ce se întâmplă de cele mai multe ori? Unul dintre clienţii noştri, un om de afaceri, ne-a relatat o situaţie similară, din punctul lui de vedere: fiecare negociator avea de urmărit o agendă cu interese diferite, unele aveau în vedere tocmai anularea punctelor din agenda celuilalt negociator. Deşi foloseau cuvântul „echipă", la negocieri nu a participat niciun „noi".

Ce este un „Noi"?

Un „noi" pare să fie o entitate de sine stătătoare, care este mai mult decât părţile ce îl compun. Nişte procese definite au realizat o chimie între părţile componente. Gândiţi-vă la o prăjitură şi la ingredientele din care este făcută. Un „noi" aduce cu sine un sentiment de apartenenţă, un cadru de referinţă, este o entitate din care faci parte.

Organizaţiile ce respectă acest „noi" se preocupă să îl întreţină prin ieşiri în echipă, numite „teambuilding", ce se traduce prin construirea echipei. A informa pe cineva de faptul că face parte dintr-o echipă nu este acelaşi lucru cu a simţi realmente această legătură sau a se comporta ca parte dintr-un întreg. Pentru asta este nevoie de altceva.

Căsniciile sau echipele au anumite caracteristici pe care le vom explora folosind nivelurile logice (vezi p. 72).

Aşadar, ce înseamnă să construim un „noi”?

Identitate

Acel „cine?” din „noi”: există o idee clară despre ce înseamnă acest „noi”, despre care putem vorbi şi povesti cum anume este. Poate că este vorba de o „echipă de intervenţii” sau de o „căsătorie convenţională” sau o „relaţie deschisă”. Aţi observat că unele cupluri sunt mai mult „un cuplu” decât altele? Expresia „Sunt o pereche” exprimă această unitate. Nu sunt doar două individualităţi ce merg împreună sau locuiesc în aceeaşi casă. O întrebare bună este: Ce fel de „noi” suntem? Cum aş putea descrie acest „noi”? Pentru construirea şi definirea identităţii putem folosi mai multe niveluri: pentru corporaţii, mottoul şi logoul, culorile companiei, folosirea pronumelui „noi” sau „compania”. Putem merge mai departe, atribuind caracteristici: „În ceea ce priveşte echipa...”, „Ştiţi cum este familia noastră...”, „O firmă pionieră ca a noastră...” Fiecare referire la „noi” şi la trăsăturile acestuia ajută la întărirea identităţii. Poate ar fi util să vă întrebaţi – ce ne dorim ***noi***?

Credinţe şi valori

Acestea sunt „de ce”-urile lui „noi” la nivel de credinţe şi valori. Acel „noi” simbolizează ceva, explicit, cum ar fi „valorile familiei”, sau, implicit, fidelitate sau iubire. O organizaţie are ca obiectiv servicii pentru clienţi sau cercetare. Valorile se reflectă în celelalte niveluri, comportamental sau de mediu, spre exemplu. Neînţelegerile provin deseori din conflicte ale valorilor sau credinţelor. Pe de altă parte, valorile comune asigură „spiritul de echipă” şi sentimentul de apartenenţă la acel „noi”. Întrebarea corespondentă este: „Ce anume simbolizează «noi»?” Ce anume susţine sau protejează acesta? Ce grupuri par a fi foarte diferite şi de ce? De multe ori veţi descoperi astfel valorile implicite sau ascunse.

Capacităţi

Abilităţile acestui „noi” sau „cum” anume. Poate fi vorba de rolurile tradiţionale de a face bani sau de diferite abilităţi complementare lucrului. Probabil că există domenii de activitate preferate şi domenii ce sunt mai mult sau mai puţin excluse. În timp ce echipele de lucru au o mare probabilitate de a şti care sunt abilităţile pe care se bazează, cuplurile sau familiile au o probabilitate mai mică de a identifica în mod conştient capacităţile proprii – sau chiar să gândească în acest mod. Cu toate acestea, unele familii se pricep extraordinar să insufle încredere membrilor săi, altele să o submineze; unele relaţii sunt bune în ceea ce priveşte relaxarea, însă mai puţin eficiente în ceea ce îşi propun să realizeze; unele funcţionează bine pe termen scurt, altele reuşesc să planifice foarte bine etc. Deşi puţini dintre noi am privit astfel parteneriatele, poate fi un detaliu revelator ce anume face acest „noi” bine. Ce ar putea face mai bine?

Comportament

Mai concret, „ce”-ul acelui „noi”. Un vizitator de pe Marte sau o persoană ce adoptă a treia poziţie (vezi p. 97) ar descrie foarte uşor conduitele tipice dintr-o relaţie. O echipă ar putea funcţiona cu ajutorul multor discuţii şi întâlniri. Sau un cuplu este extrem de apropiat şi relaţia este înflăcărată din punct de vedere sexual. Sau o familie este mereu pusă pe certuri.

V-ar fi uşor să presupuneţi că aşa este respectiva familie, relaţie sau echipă. Însă unele acţiuni sau comportamente ar putea fi cruciale pentru performanţa generală. Ian şi soţia sa Paulette au obiceiul să se ducă de aniversarea lor câteva zile într-un loc în care nu a mai fost niciunul dintre ei, ceea ce contribuie la construirea unui timp special al cuplului.

Întrebările utile ar fi: cum anume facem, ce anume? Ce procese, abilităţi, cunoştinţe sunt implicate? Abilităţile

se pot învăţa, perfecţiona sau schimba, în momentul în care întrebaţi „cum” anume se petrece ceea ce aţi observat.

Mediul înconjurător

Acum e vorba de „unde” şi „când” ale lui „noi”. Familiile, echipele, organizaţiile au fiecare un mediu specific ce ne spune ceva despre ele. Mediul fizic pe care îl creăm, lucrurile apropiate exprimă diferite laturi ale personalităţii unui „noi”. La fel de important este şi „când” – cât de des se petrec întâlnirile, dacă această frecvenţă este resimţită ca fiind suficientă pentru cei implicaţi. Aceste aspecte pot diminua sau întări sentimentul acelui „noi”. La un moment dat, Wendy urma să viziteze o şcoală, însă vizita nu a mai avut loc deoarece nu a reuşit să găsească intrarea în clădire! Unele spitale pot fi şi ele adevărate labirinturi, cu coridoare identice şi semne de direcţie provizorii de neînţeles. Întrebaţi-vă: ce mesaj primesc vizitatorii dumneavoastră de la birou sau de acasă? Se simt incluşi sau excluşi? Devin parte a unui „noi”? Este un sentiment de dorit?

Indiferent de context, sunt câteva întrebări utile de verificat: cum demonstrăm acest „noi” şi mai exact unde şi când se întâmplă? Este aceasta ceea ce vă doriţi?

Birourile pot să inspire impresii foarte diverse, nu doar vizitatorilor, ci şi celor care le folosesc. Un proaspăt angajat povestea despre fostul loc de muncă, unde biroul personal ocupa aproape 1 metru şi jumătate, iar fiecare angajat avea un panou pentru a-şi expune ideile. În noul laborator biroul era de aproximativ jumătate de metru, fără a fi separat de spaţiul celorlalţi colegi, confundându-se astfel între ele. Nu exista niciun spaţiu pe care să îl personalizeze şi niciun panou pe care să îşi desfăşoare proiectele în lucru, nemaivorbind despre fotografii sau vederi. Fostul său loc de muncă alocase spaţiu membrilor săi. Exista chiar şi un obicei zilnic de a lua o pauză de ceai

cu prăjituri aduse prin rotaţie de toţi colegii: în noul laborator, colegii se întâlneau o dată pe săptămână pentru a lua ceaiul de vineri. Indiferent de valorile celor două instituţii, aranjamentele referitoare la unde şi când transmiteau mesaje foarte diferite.

Unui ofiţer care se ocupa de persoanele eliberate condiţionat, care lucra de mulţi ani aproape de locuinţa sa, i s-a oferit o avansare într-o echipă situată la o distanţă apreciabilă de casă. A înţeles imediat că această distanţă implică o diminuare a timpului petrecut cu familia sa şi a stabilit, împreună cu soţia sa, ca micul dejun să devină momentul zilei dedicat petrecerii timpului cu cei dragi. Prin aceasta voiau să se asigure că valorile familiei – loialitatea, afecţiunea – au cadrul necesar pentru a se exprima, chiar dacă pentru aceasta trebuie să se trezească mai de devreme.

Ambele exemple arată modalităţi diferite prin care nivelurile logice (vezi p. 72) au avut un efect semnificativ, fie de apropiere a ceea ce recunoaştem ca fiind „noi”, fie de îndepărtare.

Verificarea lui „noi”.

Folosind nivelurile logice, descrieţi ce anume caracterizează acel „noi” în relaţiile dumneavoastră de familie, de echipă.

Coincid aceste trăsături cu ceea ce vă doriţi? Dacă nu, ce aţi dori să schimbaţi?

Dintre lucrurile pe care aţi vrea să le schimbaţi, care stau în puterea dumneavoastră?

Găsiţi o schimbare uşor de îndeplinit şi puneţi-o în aplicare. Observaţi care sunt consecinţele.

Semnificaţia unui „noi” variază de la coerenţă şi tărie spre opusul acestora, fragilitate şi disipare. Veţi găsi mai jos câteva teste pe care le puteţi folosi pentru a explora relaţiile în care sunteţi implicat:

Vă simţiţi ca şi cum aţi fi „pe aceeaşi lungime de

undă”?

Simţiţi că întregul este ceva mai mult decât suma părţilor?

Acest „noi” reacţionează în aceeaşi direcţie atunci când sunt probleme şi se bucură atunci când succesele cer asta?

Sunteţi mulţumit de cei ce fac parte din acest „noi”?

Apartenenţa la acest „noi” adaugă o semnificaţie profundă propriei persoane în ceea ce priveşte încrederea, bucuria de a fi şi asupra calităţilor dumneavoastră?

Există vreo limitare cauzată de apartenenţa la acest „noi”?

Aveţi încredere în cei implicaţi?

Vă consultaţi înainte de o acţiune?

Luaţi în considerare efectele acţiunilor asupra celorlalţi înainte de a trece la fapte?

Dacă aţi răspuns afirmativ la mai multe dintre aceste întrebări, înseamnă că relaţiile dumneavoastră vă aduc beneficii importante. Gândiţi-vă la cele pe care nu le-aţi marcat şi descoperiţi ce anume ar trebui să se întâmple pentru a răspunde „da”. În acest mod veţi construi un profil a ceea ce merge şi a ceea ce ar putea merge mai bine. Fiind cât mai specific în ceea ce ar trebui să se întâmple folosiţi feedbackul negativ pentru a construi reţete de succes. Fiţi în mod deosebit atenţi la limitările de identitate: restricţiile de acest tip semnalează o nevoie de îmbunătăţire importantă, iar, în cazurile extreme, ridică întrebarea dacă acea relaţie este rentabilă.

Modalităţi de construire a unui „noi”.

Din experienţa noastră, cei ce reuşesc să construiască relaţii semnificative au câteva trăsături comune pe care le vom prezenta la modul „cum să”:

Fiţi conştienţi de identitatea**, **nevoile şi dorinţele proprii

Nu puteţi construi un „noi” fără a avea de la început

prima poziţie perceptuală stabilă (vezi p. 97). Acesta este unul dintre motivele pentru care relaţiile din adolescenţă se sfârşesc: tinerii trec prin procesul de autodescoperire, iar aceasta poate să presupună că îşi proiectează speranţele în partenerii lor, iar mai târziu fie înţeleg că nu există semnul echivalenţei pe care şi-l imaginaseră, fie consideră negocierea ce stă la baza construirii relaţiei (a lui „noi”) prea dificilă. Este nevoie de multă încredere pentru a admite o greşeală, sau nesiguranţă; este nevoie de un caracter puternic pentru a negocia lucrurile importante pentru propria persoană într-un mod asertiv şi nu agresiv sau manipulator – sau chiar simplul fapt de a cere ceea ce se doreşte.

Simţul identităţii se construieşte în timp, însă este vulnerabil la experienţele din copilărie, fără a fi determinat în mod exclusiv de acestea. Vom reveni pe parcursul acestui capitol la beneficiile poziţiilor a doua şi a treia. Pentru a fi reuşită, o relaţie trebuie să îndeplinească nevoile celor implicaţi şi să includă modalităţi de negociere şi monitorizare a dorinţelor partenerilor. Stabilirea unor discuţii despre sentimentele partenerului, copiilor sau colegilor dumneavoastră ar putea fi una dintre ideile cele mai productive pe care le puteţi aplica.

Gândiţi-vă la „noi” ca fiind o entitate separată

Modalitatea cea mai simplă pentru aceasta este să vă imaginaţi o existenţă separată a ceea ce numiţi „noi”. La fel ca în celelalte comportamente de tipul „ca şi cum”, aceasta va modela situaţia în direcţia dorită. Să urmărim câteva exemple.

Julian şi Liz aveau probleme în căsnicie. Ambii se destăinuiau prietenilor despre celălalt: „el nu face niciodată... „ea mereu...” Ambii erau blocaţi în prima poziţie şi se învinovăţeau reciproc de ceea ce făceau la fel. Deşi erau împreună de mai mult timp, se obişnuiseră să decidă pe cont propriu despre propriile hobby-uri sau

întâlniri sociale – planurile se anunţau abia după ce fuseseră stabilite. Credeau că astfel sunt deschişi şi flexibili, deşi de multe ori existau conflicte, iar partenerul se considera rănit pentru că nu a fost consultat.

Julian a deschis subiectul cu instructorul său. Strategia care a urmat a fost de a întreba mai întâi ce doreşte „noi” înainte de a răspunde la orice invitaţie. Liz a fost de acord să aplice şi ea aceeaşi tactică. Conversaţia a făcut loc unei noi colaborări, iar până la sfârşitul zilei au ajuns la o nouă decizie: ca atunci când unul dintre ei se va simţi nedreptăţit sau supărat, problema să fie prezentată ca fiind problema lui „noi” şi nu a unuia dintre ei, ca individualităţi. Dacă Julian întârzia acasă pentru cină, îşi aminteau că nu e nici problema lui Julian (deşi e nepăsător şi nu încearcă să îşi respecte promisiunile), nici a lui Liz (care e prea sensibilă şi doreşte să controleze totul). Problema şi soluţia erau ale lui „noi” – adică a relaţiei lor. În scurt timp au descoperit că această perspectivă scurtează considerabil discuţiile şi timpul de rezolvare, iar colaborarea efectivă le-a insuflat o re-apropiere bine-venită.

Adoptaţi regulile lui „noi”.

Construirea unei relaţii are nevoie de timp. Trebuie să învăţăm să ne comportăm ţinând cont de sentimentele partenerului nostru. Oamenii se comportă cel mai adesea ca şi cum ar fi suficient faptul că sunt împreună, fără să se preocupe să se armonizeze cu celălalt. Vorbind despre planurile viitoare şi despre rolul fiecăruia, ajungeţi la o relaţie mai apropiată, atât în cadrul unui cuplu, cât şi într-o echipă de lucru. O comunicare clară, explicită vă salvează de capcanele presupunerilor ce duc la neînţelegeri viitoare. Neaşteptat de multe cupluri se angajează în relaţii profunde neglijând subiecte importante cum ar fi copiii, cariera sau stilul de viaţă. „Am ştiut dintotdeauna că îmi doresc copii, dar abia acum îmi spune

că el nu îşi doreşte” – acesta este un exemplu frecvent întâlnit.

Bineînţeles, nu este nevoie să verificăm fiecare detaliu, dar clarificarea nevoilor personale şi negocierea în cuplu vă pot salva de multe dispute.

Căutaţi ceea ce-i mulţumeşte pe toţi cei implicaţi

Atunci când se poate, încercaţi să faceţi din „noi” o experienţă plăcută pentru toţi membru. Asta nu este acelaşi lucru cu a încerca să convingeţi pe cineva să facă ceea ce dumneavoastră doriţi! Este foarte uşor să ne dăm seama atunci când cineva încearcă să ne manipuleze. Dacă aveţi de ales, căutaţi opţiunile ce vor satisface şi nevoile partenerului. Imaginaţi-vă ce anume i-ar face plăcere, cu alte cuvinte, poziţia a doua (vezi p. 97) este un instrument valoros pentru a consolida acel „noi”.

Oferiţi suficient spaţiu fiecărui „eu” din „noi”.

Apartenenţa la „noi” nu presupune ca toate activităţile să fie realizate împreună, sau ca toate sentimentele sau atitudinile să fie împărtăşite. Există, de asemenea, şi separare, individualitate. Fiecare „eu” are nevoie de spaţiu şi timp personal. Ocupaţii şi interese diferite, recunoaşterea abilităţilor celuilalt, timp pentru propria persoană – sunt modalităţile prin care fiecare îşi alimentează propria personalitate pentru a reveni în cadrul acelui „noi”. Asta poate însemna să vă încurajaţi partenerul să-şi urmărească interesele, decât să insistaţi să faceţi totul împreună. Sau să vă încurajaţi colegul de echipă să-şi asume anumite responsabilităţi, sau să înveţe ceva nou, în loc să insistaţi să lucreze după un program prestabilit.

Căutaţi modul prin care diferenţele îmbogăţesc acel „noi”.

Fiecare are un anume mod de a funcţiona, iar aceste diferenţe pot fi o sursă de conflict. Observaţi-le şi întrebaţi-

vă cum anume aţi putea să le convertiţi într-o sursă de îmbogăţire a cuplului. Dacă sunteţi o persoană vizionară, ce gândeşte în imagini de ansamblu, s-ar putea să vă enerveze meticulozitatea unora din jur. Însă în orice familie sau organizaţie este nevoie de ambele atitudini. Cum aţi putea să vă asiguraţi că le valorificaţi?

Identificaţi ce situaţii anume accentuează acel „noi" şifolosiţi-le cât mai des

Antrenaţi-vă să observaţi ce anume se petrece atunci când aveţi sentimentul unei comuniuni puternice. Se întâmplă atunci când echipa se confruntă cu o provocare sau atunci când se lucrează ca de obicei? Sau are legătură cu faptul că vă relaxaţi împreună sau cooperaţi la un proiect? Ce anume din acele situaţii amplifică sentimentul de „noi"?

O tânără cere o consultaţie unui coach, deoarece se simte stresată şi are două migrene pe zi. Relaţia sentimentală este de lungă durată, ea lucrează pe cont propriu, însă simte că atât slujba, cât şi relaţia sa nu sunt suficient de satisfăcătoare. Se gândise şi în urmă cu câţiva ani să se despartă de partenerul său. Instructorul a întrebat-o când anume ***nu*** a avut migrene. A răspuns imediat: „Când am vândut casa din Londra şi ne-am mutat aici: aveam suficienţi bani pentru a nu lucra timp de şase luni şi ne-am ocupat împreună de noua casă. A fost foarte multă muncă fizică şi ne-a făcut plăcere. În tot acel timp am avut doar o migrenă". Până în momentul în care a fost întrebată, nu a realizat tiparul din spatele migrenelor şi abia atunci a înţeles că relaţia cu prietenul său a înregistrat satisfacţia maximă atunci când au colaborat pe toate planurile la proiectul casei.

Verificaţi planurile de viitor

Antrenaţi-vă pentru a vă face un obicei din a verifica dacă planurile de viitor exprimă sau îmbogăţesc relaţia dumneavoastră. Începeţi prin examinarea deciziilor

actuale în legătură cu efectele viitoare asupra acelui „noi” Este probabil convenabil ca unii membri să lucreze de acasă – dar cum anume va influenţa acest lucru dinamica echipei? întâlnirile dintre unii membri vor fi mai rare. Conversaţiile productive de la o cafea, ideile spontane ce apar chiar şi în ciocnirile de pe coridor vor dispărea, iar cei implicaţi vor trebui să se implice în mod deliberat pentru a discuta un subiect, prin telefon, e-mail sau fax. Desigur, nu sunt doar părţi negative, dar anticipând implicaţiile putem revizui planurile, astfel încât pierderile echipei să fie minime.

Şi în cazul relaţiilor personale lucrurile stau în mod similar. Multe cupluri nu se gândesc cum anume va fi atunci când copiii vor deveni adulţi sau când se vor pensiona, însă aceste schimbări pot avea un impact major, atât asupra propriei persoane, cât şi asupra relaţiei. Dacă planificăm cum anume să evităm sau să depăşim cel mai rău scenariu posibil în raport de „noi” înseamnă, de obicei, că acel scenariu nu se va petrece.

Lucraţi asupra propriilor sentimente negative

Dacă sunteţi iritat sau plictisit, asumaţi-vă propria stare. Luaţi o gură de aer, faceţi o pauză. Recunoaşteţi faptul că sunteţi supărat şi respectaţi acest lucru. Care este cauza stării? Dacă este vorba de ceva trecător şi dacă manifestarea ei nu va ajuta relaţia, decideţi în mod conştient dacă să deschideţi sau nu subiectul. Acţionaţi asupra sentimentelor dumneavoastră. Căutaţi tiparele. Gândiţi-vă la un moment potrivit pentru a aborda subiectul.

Lucraţi asupra aspectelor ce vă deranjează

Dacă trecerea sub tăcere sau necorectarea unui anumit tipar sau incident vă afectează în mod neplăcut ca persoană, sau poate afecta acel „noi”, clarificaţi cât mai repede lucrurile. Spuneţi ce vă deranjează şi de ce credeţi că situaţia nu este de bun augur.

Reţete pentru succes

Când ceva vă nemulţumeşte, asiguraţi-vă că spuneţi şi ce anume ***v-ar*** plăcea – oferind celorlalţi reţete ale succesului. Oamenii nu pot face multe doar din comentarii generale sau vagi. Avem nevoie să ştim exact care este obiecţia şi ce putem face pentru a îmbunătăţi situaţia. Dacă vă doriţi ca cei din jur să se schimbe, NLP sugerează să folosim cadrul „de apropiere” mai degrabă decât cel „de îndepărtare”. Vă displace când cineva face un anumit lucru, dar ce anume v-aţi dori să facă în schimb? Folosind reţete de succes realizaţi un pas important în construirea unor relaţii profunde acasă sau la lucru. Fiţi cât se poate de explicit, pentru ca mesajul dumneavoastră să fie interpretat la nivelul corespunzător şi nu la nivelul identităţii. Un lucru folositor pentru propria persoană este să vă întrebaţi ce anume doriţi şi să stabiliţi o mai bună autocunoaştere – ceea ce va îmbunătăţi şi relaţia.

Marianne, o clientă, se duce acasă după o zi lungă de lucru cu gândul de a găti cina pentru soţul şi copiii săi adolescenţi. Întâmplător, aceştia erau deja acasă şi se uitau la televizor. Marianne se simte dintr-odată singură şi supărată, în timp ce gătea ce îşi propusese. Prin coaching a învăţat însă că este mult mai simplu să le spună celorlalţi exact ce doreşte decât să îi critice. Marianne realizează că nu avea nevoie de ajutorul familiei pentru a găti masa, ci de companie. Astfel că le spune: „Mi-ar plăcea foarte mult ca cineva să vină să stea cu mine” şi are ocazia să se destindă povestind cu fiica sa despre ziua ce se încheia.

22. ***Minimalizaţi presiunea*** într-o relaţie conflictele pot fi reduse. Poate fi stresant dacă partenerul nostru este mai puţin organizat în ceea ce priveşte timpul, sau prea grijuliu cu detaliile. Aţi putea aborda problema ca fiind una ce afectează relaţia, ce-l afectează pe „noi” De asemenea, aţi putea să vă întrebaţi cum anume s-ar putea diminua impactul acelei trăsături asupra sentimentelor

dumneavoastră sau aţi putea găsi alte soluţii pentru a evita apariţia unor efecte nedorite. Nu gătiţi feluri de mâncare ce trebuie servite la o anumită oră – sau găsiţi o altă modalitate de a vă asigura că partenerul este acasă şi aşteaptă ca sufleul să fie gata. Ce rost are să avem dreptate dacă totul se strică după aceea? Dacă un membru al echipei este mai încet, atent la detalii, încercaţi să folosiţi aceste trăsături în folosul tuturor, spre exemplu, să-l folosiţi la supravegherea lucrărilor în ultima etapă, mai ales a celor realizate de cei mai grăbiţi din fire. Majoritatea echipelor au nevoie de o gamă largă de calităţi – fiţi atent să vă folosiţi de propriile talente.

13. Lăudaţi şi recompensaţi cu generozitate

Se întâmplă adesea ca oamenii să fie mai uşor criticaţi decât lăudaţi, performanţele par să fie prea puţin apreciate. Fixaţi-vă ca obiectiv să vă lăudaţi colaboratorii cât mai des, imediat după ce au terminat ceva sau când s-au făcut remarcaţi. Recompensele insuflă o stare de bine tuturor, şi celor care le fac şi celor care le primesc, astfel încât se instaurează un mediu de încredere, stabil, care se păstrează pentru „noi" chiar şi atunci când intervin probleme sau situaţii de criză.

Toate aceste modalităţi pot fi de mare ajutor pentru a influenţa un cerc pozitiv de relaţii, construind un sentiment viu al uniunii „noi", îmbogăţit prin individualităţi puternice, care la rândul lor sunt îmbogăţite de această entitate pe care o numim „noi".

Cum să vedem lucrurile din diferite puncte de vedere

„Nu mă înţelege deloc!" „Ştie foarte bine prin ce trec". Astfel de comentarii ne sugerează cât de important este ca partenerul nostru să aibă capacitatea de a-şi imagina ce se petrece cu noi. Cel mai important este ca această înţelegere să aibă loc în timp real, în timp ce interacţionăm unii cu ceilalţi, iar NLP ne arată cum anume

să reuşim.

Importanţa poziţiilor perceptuale

Unghiul din care privim un obiect influenţează ceea ce percepem. Aceasta este baza celor trei poziţii perceptuale din NLP (vezi p. 97). Folosind acest instrument avem posibilitatea ca, în intimitatea propriei minţi, să vedem o situaţie din diferite unghiuri, să ne apropiem, să privim din perspectiva altcuiva, sau să ne îndepărtăm de scenă pentru câteva momente. Este o metodă excelentă pentru a testa realitatea: schimbându-ne poziţia, devine mult mai uşor să înţelegem cum se simt ceilalţi şi reuşim să interacţionăm adecvat, atât în relaţiile personale, cât şi în cele profesionale.

Am fi putut numi această secţiune „Cum să vedem lucrurile la fel cum le percepe altcineva" sau „Să auzim cum se aude pentru ei" sau „Cum să ne transpunem în locul altcuiva" Când doriţi să îmbunătăţiţi o anume relaţie, este foarte util să puteţi vedea, auzi, simţi lucrurile din punctul de vedere al celuilalt. Cei ce întreţin relaţii bune dovedesc de obicei o bună pricepere în aceste aspecte, fie că le-au învăţat în mod inconştient sau deliberat. Ceea ce NLP susţine este existenţa unei structuri ce poate fi învăţată, prin care să percepem lumea altcuiva. Sunt trei poziţii de explorat.

Prima poziţie

Poziţia „eu" – cea prin care trăim propria experienţă, ceea ce simţim, gândim, aici şi acum. În principal este plină de informaţii senzoriale. Este locul în care ne simţim cel mai vigilenţi, indiferent dacă este o experienţă plăcută sau neplăcută. În prima poziţie ştim exact ce ne place şi ce dorim să facem. Este poziţia în care ne simţim bine în pielea noastră, având grijă de propriile nevoi, schiţând viitorul.

Dar există şi o altă faţetă a acestei poziţii: poate fi vorba mai mult de o bază a egocentrismului decât a

propriei dezvoltări, a lipsei de consideraţie decât a grijii faţă de ceilalţi. Este un loc în care ne putem bloca, mergând doar pe acelaşi circuit gata bătătorit, fără a vedea lucruri noi, fără a ne imagina o ieşire. Este un loc în care ne putem da cu capul de toţi pereţii. Astfel de metafore transmit cât de puternică poate fi o experienţă din această poziţie. Este un loc în care putem să ne pierdem de realitate, în propria versiune de realitate, fără a putea ieşi. Aici se desfăşoară fantasmele, aici proiectăm propriile sentimente în celelalte persoane. Aici se formează presupunerile pe care nici nu ştim că le facem.

A doua poziţie în a doua poziţie ne imaginăm ce simte o altă persoană. Putem folosi mai multe modalităţi:

Înţelegând care este fiziologia sa şi încercând-o. Vi se pare ciudat? în artele marţiale aceasta este o tehnică fundamentală prin care studenţii trebuie să îşi imite maestrul. Veţi rămâne surprinşi să descoperiţi câte puteţi să înţelegeţi despre cineva adoptând postura sa, mersul său, chiar şi pentru câteva clipe.

După ce v-aţi asumat fiziologia persoanei respective, începeţi să vorbiţi ca şi cum aţi fi aceasta, folosind pronumele „eu”. La fel, veţi fi uimit cum se vor derula cuvintele şi veţi construi versiunea evenimentelor din punctul său de vedere. Discutaţi despre dumneavoastră, aflându-vă în acelaşi rol. S-ar putea să primiţi informaţii despre cum stau lucrurile din perspectiva sa.

Ambele exerciţii le puteţi încerca atunci când sunteţi singur, iar pe măsură ce exersaţi veţi reuşi să le îndepliniţi în mintea dumneavoastră, fără ca nimeni să poată bănui la ce anume vă gândiţi; după ce veţi deveni expert, veţi putea apela la ele în timp real, atunci când vă aflaţi faţă în faţă cu respectiva persoană.

Nu este nevoie să cunoaşteţi acea persoană pentru a adopta poziţia a doua. Dacă vedeţi o expresie pierdută şi confuză a unui om în supermarket, veţi reuşi să înţelegeţi,

din propria experienţă, cum se simte. Cu cât veţi fi mai priceput la identificarea emoţiilor, cu atât mai rapid veţi reuşi să vă transpuneţi în locul celorlalţi, în ultimă instanţă, şi în locul celor despre care doar citiţi. Acest lucru vă va fi extrem de util, dacă vă propuneţi să modelaţi persoane excepţionale, dar pe care nu le puteţi întâlni direct.

A doua poziţie este baza empatiei şi a grijii faţă de ceilalţi, a diplomaţiei, anticipării şi preocupării faţă de nevoile celorlalţi. De asemenea, este un factor important în luarea deciziilor pentru o echipă:

Colin s-a folosit de abilitatea sa de a se transpune în a doua poziţie pentru a conduce o afacere de succes: propria sa companie de construcţii. Atmosfera de la lucru era una informală, de amiciţie, deşi standardele aşteptate erau înalte, iar oamenii puteau să îşi ia pauze dacă simţeau nevoia.

Fiind foarte atent la angajaţii săi, Colin reuşea să îi diferenţieze pe cei care întâmpinau dificultăţi realmente, de cei care nu se străduiau prea mult. „Aş vrea să vii în birou pentru o vorbă...” – acea vorbă putea fi o ofertă de promovare, de ajutor, sau de mustrare. Părea că are un talent natural de a citi oamenii. Cum anume reuşeşte? se întrebau cei din jur. Colin asculta, privea şi se gândea la oamenii săi. Dar modul în care o făcea era diferenţa esenţială: „Ei fac afacerea să meargă”, obişnuia să spună. „Dacă ştiu cum le merge lor, ştiu cum merg lucrurile pentru afacere, de aceea mă pun adesea în locul lor”.

În cel mai rău caz, a doua poziţie este locul unde nevoile celorlalţi sunt pe primul loc, ceea ce poate fi extenuant. Ne putem pierde în empatie. Pe de altă parte, Colin nu a apelat doar la a doua poziţie, prima poziţie reprezenta punctul de pornire şi de întoarcere, însă, în conjuncţie cu abilităţile sale observaţionale şi cu misiunea pe care şi-a propus-o, a reuşit să obţină un echilibru între a

oferi suport şi a menţine atenţia pe obiectiv.

Când doriţi să vă puneţi în locul unei persoane, folosiţi ce aţi observat deja, amintiţi-vă cum anume reacţionează, ce principii adoptă, ce păreri are. Este un mod foarte eficient de a privi lucrurile de sus, de exemplu să vă imaginaţi că sunteţi şeful dumneavoastră. La fel, este foarte util să vă gândiţi la persoana pe care o iubiţi. Când veţi avea puţin timp liber, încercaţi următoarele: mergeţi câteva minute în felul în care merge partenerul dumneavoastră, adoptaţi atitudinea sa, mişcaţi-vă în ritmul său. Aţi putea descoperi o lume foarte diferită de cea pe o cunoaşteţi. Dacă sunteţi o persoană relaxată, reflexivă, aţi putea descoperi o mare diferenţă dacă mergeţi în pas alert la autobuz sau dacă urcaţi scările câte două o dată. Ce lucruri vi se par diferite la această viteză? Mai mult ca sigur, vor fi şi altele decât viteza în sine. Simţiţi o presiune, sau poate vă simţiţi mai plin de energie? Mergând astfel, privind cu ochii săi, cum pare lumea? Găsiţi vreo explicaţie în legătură cu modul în care reacţionează partenerul?

Una dintre presupunerile centrale ale NLP se referă în mod special la adoptarea poziţiei a doua; este o modalitate incredibilă pentru a stabili relaţiile dorite: pe scurt, semnificaţia comunicării dumneavoastră este dată de răspunsul generat. Pentru a dezvolta, adevăratul sens a ceea ce spuneţi este ceea ce o altă persoană, echipă, naţiune înţelege de fapt, nu ceea ce aţi vrut să transmiteţi. Ceea ce contează este ceea înţelege cel ce primeşte, nu ceea ce a intenţionat expeditorul. A doua poziţie vă permite să verificaţi ce ar putea înţelege interlocutorul dumneavoastră, pentru a avea ocazia să îmbunătăţiţi ce vreţi să spuneţi. Este important să vă amintiţi că orice afirmaţie este filtrată de modul în care a fost percepută: dacă cineva primeşte un mesaj diferit decât cel pe care intenţionaţi să-l transmiteţi, nu este vina sa. Nici a dumneavoastră. Odată ce aţi aflat ce mesaj a primit,

mergeţi în poziţia a doua şi imaginaţi-vă cum anume se simte şi ce gândeşte. La asta trebuie să vă gândiţi când formulaţi următorul mesaj!

A treia poziţie

Aceasta este poziţia observatorului implicat: aveţi o perspectivă exterioară, puteţi să îi priviţi pe toţi cei implicaţi, inclusiv propria persoană, fără a fi copleşit de emoţiile din prima poziţie. Nu este acelaşi lucru cu o disociere – o stare de autoprotejare, detaşată, activată de creier pentru a trece peste traume sau durere.

A treia poziţie implică alte senzaţii decât cele din prima poziţie. Să spunem că în prima aţi putea simţi frică, însă în a treia poziţie aţi putea experimenta compasiune şi iritare faţă de propria persoană.

În cel mai bun caz, este o poziţie prin care puteţi să ieşiţi din „prima linie”. A căpăta o nouă perspectivă este o realizare importantă. Puteţi înţelege altfel ceea ce sunteţi pe cale să faceţi sau ceea ce vi se întâmplă, este un mod de a monitoriza ceea ce se petrece.

În a treia poziţie căpătaţi acces la eul profund, înţelept, astfel că aveţi ocazia să cultivaţi o relaţie cu propriul sine. Ca rezultat, veţi şti să încurajaţi sau să opriţi acţiunile din prima poziţie. Imediat ce aţi adoptat a treia poziţie, lucrurile ce păreau foarte rele vor părea mai puţin grave şi veţi găsi alte moduri de a le înţelege, iar cele bune vor părea şi mai bune deoarece veţi înţelege de ce merg atât de bine. În a treia poziţie lucrurile nu sunt atât de presante. Poate fi un loc de suport şi creştere.

EXERCIŢIU

Gândiţi-vă la o situaţie când aţi fost supărat.

Aşezaţi-vă într-o poziţie şi simţiţi-vă supărat pentru câteva momente. Aceasta este prima poziţie.

În continuare, ieşiţi din acea poziţie. Scuturaţi-vă de ea, la propriu, pentru a nu o lua cu dumneavoastră.

Mergeţi câţiva paşi – doi metri sau mai mult – şi

adoptaţi o nouă poziţie, astfel încât să puteţi să vă imaginaţi că îl priviţi pe cel ce stă supărat. Aceasta este a treia poziţie.

Acum, în a treia poziţie, gândiţi-vă cum i-aţi răspunde celui de acolo. Ce i-aţi spune? Observaţi cum reacţionaţi diferit în această poziţie. (Dacă nu este nicio diferenţă, înseamnă că nu aţi renunţat la prima poziţie.) De multe ori acesta e începutul a ceva nou în viaţa de fiecare zi.

A treia poziţie poate fi locul în care înţelegeţi ce se petrece cu ceilalţi, motivele lor, şi cum se leagă ele cu propriile acţiuni. Poate fi, de asemenea, un loc în care se regăsesc diferite păreri, informaţii, pentru a înţelege mai bine situaţia – ca într-un joc de puzzle.

Pentru a avea relaţii reuşite, trebuie să ne putem transpune în cele trei poziţii: fiecare dintre ele are de oferit altceva.

Să luăm un exemplu, pentru a vedea cum percepem o anumită situaţie din fiecare poziţie. Să presupunem că aţi lucrat foarte mult pentru a termina ceva, fie la lucru, fie acasă, şi sunteţi mulţumit de rezultate. Aţi dori ca partenerul, sau şeful dumneavoastră, să observe munca depusă şi să vă aprecieze. Dar când acesta vine, începe să povestească despre ce zi lungă şi obositoare a avut, câte lucruri a avut de făcut şi aşa mai departe.

În prima poziţie sunteţi supărat, vă simţiţi neglijat şi chiar rănit Comportamentul partenerului a fost exact opusul celui pe care l-aţi fi aşteptat.

După ce aţi făcut un efort pentru a ajunge în a doua poziţie, observaţi că deveniţi grăbit şi preocupat. Respiraţia se intensifică şi începeţi să fiţi agitat. Ce zi îngrozitoare! Dar cel puţin puteţi să vă relaxaţi povestind unui ascultător înţelegător (adică dumneavoastră, după cum sunteţi perceput).

Acum, în a treia poziţie, realizaţi că cele două părţi nu comunică. Acel „dumneavoastră”, din prima poziţie,

aşteaptă laude şi le aşteaptă acum pentru că a muncit din greu. Acel „dumneavoastră” este nerăbdător şi cere celorlalţi să se conformeze. Partenerul sau şeful dumneavoastră nu ignoră în mod activ ceea ce aţi realizat. Presiunea îl determină să nu acorde atenţie celor din jur. Din a treia poziţie, spuneţi sinelui din prima poziţie să fie mai răbdător şi mai puţin centrat pe propria persoană: la urma urmei, aţi avut o zi productivă şi partenerul sau şeful vă apreciază de obicei. Puteţi să ajutaţi lucrurile acordându-i timp celuilalt să elimine frustrarea sau iritarea. Dacă intraţi în ritmul lui mai întâi, îi va fi mai uşor să vă urmeze în ritmul dumneavoastră mai târziu.

Poziţiile perceptuale şi diferite metaprograme în momentul în care aţi adoptat o poziţie din cele trei descrise mai sus, puteţi adăuga şi metaprograme (vezi p. 79). Spre exemplu, odată ce aţi realizat că şeful dumneavoastră abordează sarcinile într-un stil procedural, pe când dumneavoastră sunteţi în mod natural orientat spre opţiuni, mai inventiv, deţineţi o informaţie de la care să porniţi. Aceste diferenţe pot determina disensiuni, aşadar încercaţi să vedeţi lumea prin prisma sa: petreceţi câteva minute imaginându-vă detaliile pe care le observă acesta. Cum se simte? în timp ce dumneavoastră sunteţi „creativ”, lui ar putea să i se pară că vă grăbiţi. Ceea ce este flexibilitate pentru cineva, poate să pară superficialitate în proceduri pentru altcineva.

Jack şi Rose se pregăteau să se mute şi aveau de eliberat podul, dar de fiecare dată când Jack amintea despre aceasta, Rose reuşea să devieze de la subiect. Gândindu-se la motivele sale, Rose a realizat că se simte copleşită – munca părea colosală, iar aceasta deoarece Jack povestea cum anume ar trebui să organizeze totul pentru a termina dintr-o singură mişcare: „Va fi un atac fulger!” Rose i-a spus despre sentimentele sale şi faptul că preferă să le ia pe rând. „Nu vreau să le punem pe toate

odată deoarece ar trebui să mai fac încă o dată ordine”. Jack realiză modul în care pusese el problema şi a înţeles că efortul era într-adevăr foarte mare, doar că nu îl deranja. Având în vedere că aveau de ales, Jack ar fi preferat să lucreze în paşi mici, după cum dorea şi Rose. Jack a folosit a doua poziţie şi s-a acomodat stilului ei de a grupa lucrurile (vezi p. 51). Astfel a găsit modalitatea prin care să coopereze şi să rezolve sarcina într-un mod mai uşor pentru amândoi.

Sfaturi pentru a adopta diferite poziţii perceptuale Pentru a întări prima poziţie:

Întrebaţi-vă ce anume doriţi ***dumneavoastră***.

Întrebaţi-vă ce este mai important pentru dumneavoastră.

Antrenaţi-vă să observaţi ce anume gândiţi şi simţiţi – amintiţi-vă că propria experienţă este un bun punct de pornire.

Începeţi ziua întrebându-vă: „Ce anume voi face astăzi pentru a-mi creşte starea de bine?”

Pentru a întări a doua poziţie:

Observaţi alţi oameni. Întrebaţi-vă: „Cum este pentru…?” „în ce ar trebui să cred că să acţionez la fel?”

Intraţi în lumea celorlalţi: adoptaţi fiziologia lor şi modul caracteristic de a se comporta, cum ar fi ritmul vorbirii.

Imaginaţi-vă că sunteţi cel care ascultă cuvintele şi vede acţiunile proprii. Dacă nu v-ar plăcea ceea ce observaţi, ce anume ar trebui să schimbaţi?

Pentru a întări a treia poziţie:

Începeţi să gândiţi sistematic. Care este sistemul din care faceţi parte, la lucru sau în relaţia dumneavoastră? Pentru a afla, puteţi merge în a doua poziţie cu toţi cei implicaţi – care este imaginea de ansamblu?

Având imaginea de ansamblu, întrebaţi-vă:

— Ce se petrece între aceşti oameni?

— Ce iese în evidenţă în primul rând?

Construiţi o relaţie semnificativă cu propriul sine. Gândiţi-vă la situaţiile în care sunteţi implicat, puneţi-vă în locul celorlalţi pentru câteva momente şi vedeţi cum se simt. Ieşiţi din această poziţie, scuturaţi-vă de ea, îndepărtaţi-vă cel puţin doi metri şi priviţi-vă din alt unghi. Cum aţi răspunde acelui dumneavoastră de acolo?

Întrebaţi-vă ce metaprograme folosiţi atât dumneavoastră, cât şi cei din jur. Gândiţi-vă la ele ca resurse răspunzând unor nevoi. Ce fel de abordare ar fi mai indicată în această situaţie? Ce părţi negative sunt – cum ar putea fi eliminate?

Şi, chiar dacă este evident:

— Aflaţi ce anume funcţionează – şi procedaţi aşa mai des.

— Aflaţi ce anume nu funcţionează – şi procedaţi aşa mai rar.

Cum să investiţi în viitor

Ceea ce deosebeşte o relaţie reuşită de celelalte mai puţin satisfăcătoare este, printre altele, capacitatea de a construi un viitor. Poate fi vorba de planurile organizaţiei sau de cele ale unui cuplu de a se căsători. Ceea ce faceţi în prezent modelează viitorul pe care îl puteţi avea. Tiparele stabilesc ceea ce se va permanentiza. Aşadar, dacă vă doriţi relaţii de succes, ar fi o idee bună să investiţi deja în viitor. În ceea ce priveşte relaţiile, o mare greşeală ar putea fi să ignoraţi informaţiile prezente, sperând că în viitor se vor rezolva de la sine; ba chiar dimpotrivă, timpul adânceşte orice tipar.

Gândiţi-vă la viitor: în timp şi prin timp

Una dintre descoperirile importante ale NLP a fost aceea despre diferenţele de experimentare a timpului. După cum am mai discutat la p. 79, când vorbeam despre metaprograme, unii oameni se află „în timp”: sunt implicaţi în momentele pe care le trăiesc şi le este greu să

vadă o legătură între trecut şi prezent, sau să îşi imagineze viitorul. Alte persoane au în mod natural abilitatea de a gândi în perspectivă: au o privire de ansamblu a evenimentelor, a conexiunilor dintre ele, anticipând consecinţele, ceea ce îi face să fie buni organizatori. Însă ar putea fi şi mai puţin implicaţi în ceea ce se petrece în mod curent şi ar putea să îi invidieze pe cei ce trăiesc fiecare moment cu pasiune.

Modul ideal ar fi să ne putem bucura de tot ce ne oferă prezentul, dar şi să avem o viziune despre viitorul pe care îl pregătim pentru noi înşine. Pentru a fi mai mult „în timp”, încercaţi să lăsaţi trecutul în urmă. Imaginaţi-l ca pe o linie în spatele dumneavoastră, care vă urmează până se intersectează cu prezentul, localizat în propriul corp, ce se continuă cu viitorul, localizat în partea din faţă a corpului. Pentru a trăi mai mult „prin timp”, plasaţi trecutul în stânga, prezentul chiar în faţa dumneavoastră, iar viitorul în dreapta (dacă sunteţi stângaci, este posibil să vedeţi trecutul în dreapta şi viitorul în stânga).

Dacă aveţi tendinţa de a fi „în timp” şi v-aţi propus să priviţi lucrurile în ansamblul lor, exersaţi trecerea la linia „prin timp”. Amintiţi-vă că orice acţiune prezentă determină noi tipare care, în timp, vor duce la schimbările pe care le aşteptaţi. Important este să fiţi atent la propria experienţă, să vă întrebaţi ce vă doriţi cu adevărat, să aveţi încredere în sentimentele dumneavoastră şi să conştientizaţi că viitorul începe ***acum***.

Dacă tendinţa dumneavoastră este de a gândi „prin timp” şi vă doriţi să trăiţi relaţii mai profunde, amintiţi-vă că este esenţial să vă concentraţi atenţia asupra evenimentelor chiar atunci când se întâmplă. Încercaţi să vă plasaţi cât mai des „în timp”. Este posibil să pară ciudat la început, la fel şi celor care se transpun „prin timp”. Dacă aveţi dubii în ceea ce priveşte importanţa acestor exerciţii, imaginaţi-vă cum ar fi să vă priviţi absent din cel

mai frumos moment din viaţa dumneavoastră, sau fără a împărtăşi o relaţie apropiată cu nimeni.

Jean era căsătorită de mulţi ani cu un bărbat care – în ochii săi – se schimbase dramatic din ziua în care s-au căsătorit. Deşi înainte fusese curtenitor, devenise absorbit de propria persoană, retras şi autoritar. Lui Jean îi era greu să creadă şi să înţeleagă această schimbare şi îşi spunea că trebuie să creadă în continuare în cel pe care îl alesese drept soţ. Considerând că se căsătorise pentru întreaga viaţă, s-a autoîncurajat şi şi-a căutat refugii în pasiuni şi prieteni. După mai mulţi ani, s-a împrietenit cu un bărbat, un coleg de la un curs. În cele din urmă, acesta a rugat-o să se despartă de soţul ei. Deşi Jean ştia că îşi doreşte foarte mult să facă acest pas, nu se putea convinge să treacă la fapte. Nu îşi putea imagina viitorul fără soţul său. Trăind zi de zi alături de el, acele zile se făcuseră douăzeci de ani, o viaţă pe care simţea că a irosit-o. Vorbind despre aceasta, a realizat că ceea ce părea o strategie pentru a supravieţui – „Câte o zi pe rând, Doamne!” – o împiedicase să privească mai departe şi să găsească o viaţă mai bună mai devreme. Avea nevoie să descopere ce anume îşi doreşte de la viitor. Într-o bună zi, s-a hotărât să îşi părăsească soţul şi să se mute singură, pentru a testa noua relaţie şi a-i da timp să se dezvolte. De data aceasta voia să aibă un viitor şi un mod prin care să îl realizeze.

Mulţi oameni acceptă tot felul lucruri acasă şi la birou, fără să fie conştienţi sau chiar ignorând în mod voluntar efectele negative care se acumulează. Poate fi vorba de a accepta un loc de muncă nesatisfăcător, doar pentru că putem plăti rata la casă: în câţiva ani, entuziasmul vieţii se rodează, sau se poate ajunge la tulburări datorate stresului, fizic şi psihic.

Din acest punct de vedere, nimic din ceea ce facem nu este neutru. Tot ceea ce facem fie ne ajută să ne

descoperim rostul şi să ne bucurăm de viaţă, fie ne îndepărtează de ele. Ian îşi aminteşte de o zi în care aştepta la o coadă lungă la poştă. Persoana de lângă el exclamă plină de frustrare: „Ce pierdere de timp”, iar Ian gândi „Nu, asta îmi iroseşte viaţa”. De fiecare dată când vă gândiţi la timp, puteţi înlocui timpul cu „viaţa”. „Aceasta este o irosire a timpului” devine „***Aceasta este o irosire a vieţii***”. „A durat prea mult să fac acest lucru” devine „***A durat prea mult din viaţa mea să fac asta***”. „Nu am timp de pierdut” devine „***Nu am viaţă de pierdut***”. Pe de altă parte, „A fost un timp bine petrecut” devine „A fost o fărâmă de viaţă petrecută bine”. Uneori, prin simplul fapt de a schimba un cuvânt, puteţi deveni conştient de implicaţiile reale.

O privire în perspectivă ne ajută să putem evalua mai bine prezentul. Aventurile de o noapte pot confirma că suntem atrăgători şi ne pot oferi plăcerea de care avem nevoie. Ceea ce poate fi exact ce avem nevoie la un moment dat. Imaginaţi-vă acest tipar continuând şi peste cinci ani, va răspunde nevoilor dumneavoastră în continuare? Sau dacă s-ar repeta tot restul vieţii, ca alte comportamente semnificative? Cum ar fi pentru dumneavoastră?

Investiţiile sunt cumulative

Ne propunem să vă oferim o metaforă pentru construirea unor relaţii mai bune. Să presupunem că vă imaginaţi că investiţi în acestea. Unul dintre avantajele acestei metafore este că vă permite să vă puneţi în situaţia de a cântări pragmatic ceea ce este bine pentru dumneavoastră. Nu este romantic, dar în mod curios, toate relaţiile devin mai puternice după o astfel de evaluare.

Investiţiile de timp, energie, comportamente sunt cumulative în timp – în bine sau în rău. Recunoscând aceasta aveţi posibilitatea să monitorizaţi prezentul mult mai îndeaproape, mai ales când ştiţi deja ceea ce vă doriţi:

ceea ce faceţi astăzi contribuie la scopul dumneavoastră, sau vă îndepărtează de el? De asemenea, vă poate ajuta să priviţi schimbările pe care vreţi să le faceţi drept simple acţiuni. De exemplu, pentru a discuta mai mult cu partenerul despre propriile sentimente nu este nevoie să povestim imediat cele mai intime trăiri. Puteţi începe cu lucruri mai simple: „Mă simt cam obosit în această dimineaţă” sau „Am rămas dezamăgit când John nu a fost impresionat de planul meu”. Pentru a împărtăşi speranţele legate de viitor puteţi începe printr-o remarcă generală: „Sper că vom avea posibilitatea să călătorim în străinătate anul acesta”.

Crearea unui nou obicei are loc treptat, zi de zi. Iar investiţia dumneavoastră – în exemplul de mai sus, în deschidere spre intimitate – va spori în mod gradual. După ce v-aţi obişnuit să exprimaţi lucrurile mai simple, va fi din ce în ce mai uşor să discutaţi despre problemele mai riscante atunci când vor apărea.

La ce anume se referă investiţiile dintr-o relaţie?

Acestea pot fi de mai multe tipuri; observaţi însă faptul că se aplică atât relaţiilor profesionale, cât şi celor intime:

Petrecerea timpului împreună

Aprecieri explicite

Grija reciprocă şi sărbătorirea evenimentelor importante împărţirea în mod egal a sarcinilor

Planificarea viitorului şi rememorarea amintirilor

Acordarea sprijinului în momente dificile

Cheltuirea banilor (cadouri, echipamente, alocarea resurselor)

Adoptarea celei de-a doua poziţii pentru a construi raportul şi pentru a anticipa nevoile celuilalt.

Fiecare dintre aceste puncte are, în mod evident, un corespondent negativ. Puteţi să nu investiţi nefăcând aceste lucruri, riscând ca lucrurile să devină mai puţin

plăcute şi mai puţin mulţumitoare. Verificaţi fiecare punct din listă, pentru a evalua valoarea investiţiei făcute acasă şi la lucru.

Inventariaţi investiţiile

Dacă ar fi să faceţi o investiţie financiară, aţi dori să ştiţi că veţi primi înapoi mai mult decât suma de început. Privind relaţiile în acelaşi mod, aţi putea descoperi întrebări foarte utile ce vă vor ajuta să vă schimbaţi modul de abordare. De exemplu, doamna ce trăise 20 de ani de căsnicie nefericită, căreia i se dedicase zi de zi, realizase o investiţie imensă, doar că nu conştientizase că emoţiile ei negative de fiecare zi se adunaseră şi astfel valoarea investiţiei sale a scăzut.

Pe scurt, ce valoare are investiţia dumneavoastră?

Investiţia dumneavoastră este valoroasă?

Mai jos veţi găsi câteva întrebări la care să meditaţi:

Nivel personal

Vă aduce satisfacţii?

Are o valoare în prezent şi există probabilitatea de a avea o valoare în viitor?

Aveţi interese comune?

Există respect reciproc?

Aveţi planuri pentru viitor?

Găsiţi că partenerul este interesant? Este valabilă şi reciproca? Vă puteţi distra împreună? Este stimulant? Vă acordă sprijin? Vă încurajează?

Vă pregătiţi surprize?

Timpul petrecut împreună vă face să vă simţiţi bine în legătură cu propria persoană?

Nivel profesional

Va aduce satisfacţii profesionale?

Dar şi satisfacţii personale?

Este stimulant să fiţi acolo?

Valorile lor coincid cu valorile dumneavoastră?

Valorificaţi abilităţile personale?

Aveţi sentimentul că lucraţi într-o echipă?

Vă simţiţi apreciat pentru ceea ce sunteţi şi pentru ceea ce faceţi?

Cum percepeţi viitorul în această organizaţie?

Aveţi şi alte criterii personale în funcţie de care decideţi valoarea investiţiei? Observaţi evenimentele pe care le folosiţi ca teste. Pentru a vă da un exemplu, Wendy şi soţul ei sunt împreună de peste 30 de ani. Însă, la început, când tocmai se mutaseră împreună, Wendy s-a întrebat dacă este vorba de o investiţie valoroasă, astfel că au început să anabzeze toate aspectele. Atunci când s-a stricat desfăcătorul de conserve, ce iniţial era al soţului său, Wendy a cumpărat unul nou şi a realizat că face o investiţie pe termen lung.

Obţineţi cât mai mult din investiţia dumneavoastră

Revendicaţi viitorul cel mai bun posibil. Aflaţi ce vă doriţi cu adevărat; testaţi realitatea cu ajutorul condiţiilor de formulare corespunzătoare (vezi p. 91). Nu ignoraţi semnele ce vă spun că lucrurile nu stau tocmai pe placul dumneavoastră. Luaţi-le în serios, fie că este vorba de intuiţie sau comportamente observabile. Fiţi deschis atât în privinţa informaţiilor conştiente, cât şi a celor inconştiente.

Imaginaţi-vă viitorul împreună. O prietenă de-a lui Wendy a surprins-o plăcut, la un moment dat, spunându-i: „Tare aş vrea să te cunosc şi când vei avea 80 de ani”. Puteţi să vă imaginaţi împreună cu partenerul dumneavoastră când veţi fi în vârstă? Ce vă spune asta despre cum anticipaţi să se dezvolte relaţia dumneavoastră – sau cum este ea acum? Pentru cât timp vă imaginaţi că veţi face parte din organizaţia sau echipa dumneavoastră – până ieşiţi la pensie? Ce vă spune acest răspuns?

Împărţiţi scopurile pe termen lung în obiective mai mici pentru a începe deja să vă îndreptaţi acţiunile spre

îndeplinirea lor. Luaţi un scop pe termen lung şi întrebaţi-vă ce puteţi face astăzi pentru a-l îndeplini. Ce puteţi face săptămâna viitoare? Luna viitoare? Până la sfârşitul anului?

Folosiţi feedbackul pentru a vă ghida. Cei ce se ocupă cu investirea banilor monitorizează progresele în mod constant. Folosiţi feedbackul provenit de la diferite evenimente, sentimente, gânduri pentru a monitoriza progresul relaţiilor. Dacă vi se pare că are loc o devalorizare, nu aşteptaţi până când se va redresa de la sine. Întrebaţi-vă ce paşi ar trebui să urmaţi pentru a observa mai bine ceea ce se petrece şi cum anume puteţi să corectaţi.

Întrebaţi-vă: aş pleca vreodată? Ce anume ar trebui să se întâmple cu mine? Aceasta v-ar ajuta să aflaţi pragul pornind de la care v-aţi retrage investiţia. Aflaţi ce anume constituie „linia" peste care nu puteţi trece mai departe. Dacă partenerul v-ar lovi?... chiar şi numai o dată? Dacă şeful dumneavoastră v-ar cere să lucraţi din nou peste program? Dacă nu aţi primi mărirea de salariu?... Dacă aţi primi doar jumătate din acea mărire promisă?... Dacă copiii s-ar certa din nou pentru telecomanda de la televizor...? Unele dintre aceste exemple pot părea banale, dar un studiu recent despre cererile de divorţ a arătat că oamenii iau decizii majore pe baza argumentului „ultimei picături care a umplut paharul" Aceasta nu înseamnă că motivul destrămării unei căsnicii este diferenţa dintre a stoarce pasta de dinţi dinspre mijloc sau dinspre capătul tubului, dar indiciile mărunte, ignorate sunt caracteristice pentru altceva: în metafora investiţiei, ele reprezintă un semnal de alarmă.

Semnificaţia metaforei investiţiei subliniază existenţa unor schimburi care au loc în orice relaţie. Este corect să ne imaginăm despre propriile relaţii că ar trebui să ne asigure sentimente de satisfacţie. Toate tipurile posibile de

schimburi sunt viabile, atât timp cât satisfac ambele părţi. Dacă nu aşa stau lucrurile sau dacă există un dezechilibru prea mare sau de prea lungă durată şi îl ignoraţi, faceţi asta în dezinteresul dumneavoastră.

Cum ştim ce trebuie să facem când lucrurile nu merg tocmai bine în aceasta secţiune vom discuta despre dilemele cele mai frecvente dintr-o relaţie şi vă vom arăta cum vă poate ajuta NLP să vă clarificaţi problemele şi să alegeţi cât mai corect.

Fiţi voi înşivă în continuare, am ales câteva exemple care au fost de folos celor cu care am lucrat. Unele dintre ele implică tehnici specifice NLP, iar altele sunt mai puţin specifice, dar au la bază principiile NLP de acceptare şi curiozitate.

Ca întotdeauna, conştientizarea este esenţială. Deveniţi curios în legătură cu propria individualitate, folosind discuţiile despre metaprograme, sisteme de reprezentare şi submodalităţi (pp. 79, 103 şi 111). Aflaţi cum anume faceţi anumite lucruri, gândiţi-vă la modelare şi comparaţi detaliile comportamentale cu ajutorul punctelor enumerate. Exersaţi prima poziţie pentru a afla cum vă simţiţi, ce anume gândiţi şi ce vă doriţi.

Stabiliţi contactul cu propria persoană de câteva ori pe zi, în fiecare zi, creaţi-vă un nou obicei. Fiecare astfel de „discuţie" întăreşte ideea de sine şi vă ajută să evitaţi situaţiile de manipulare. Dacă nu sunteţi sigur ce simţiţi într-o oarecare situaţie, testaţi alternativele, fie imaginându-vă fiecare caz în parte, fie verbalizând, intern sau extern, şi observaţi care sunt răspunsurile organismului. Simţiţi o rezervă, sau o stare de anxietate, de iritare? Vă simţiţi plin de energie, entuziasmat? Răspunsurile vor fi cu atât mai rapide, cu cât veţi exersa mai mult ascultarea propriilor păreri.

Gândiţi-vă la momentele în care v-aţi simţit sigur pe propria persoană, apoi la momentele în care v-aţi simţit

confuz. Detaliaţi cât mai mult posibil şi apoi folosiţi analiza contrastivă pentru a evidenţia diferenţele care contează pentru dumneavoastră. Schiţaţi aceste lucruri şi păstraţi-le pentru a vă întoarce la ele de fiecare dată când este nevoie.

Acordaţi-vă în fiecare zi timp pentru dumneavoastră. Poate fi vorba de o scurtă meditaţie, sau de o plimbare în jurul casei, sau timp pentru ocupaţia preferată, sau pentru o simplă baie relaxantă. Aţi putea să folosiţi acest timp pentru a vă gândi în linişte la planurile de viitor, sau doar pentru a petrece o oră în propria companie.

Întocmiţi un mic inventar al propriei persoane. Includeţi lucruri care vă plac sau nu, lucruri la care vă pricepeţi, respectiv ce anume vi se pare dificil; ce anume vă pasionează, la ce vă entuziasmaţi, ce speraţi şi ce regretaţi. Includeţi subiectele grave, dar şi detaliile ce vă definesc individualitatea.

Atunci când cineva are intenţia de a ignora individualitatea dumneavoastră, reacţionaţi, explicaţi ceea ce se petrece şi că acest lucru este inacceptabil. Stabilind clar care sunt limitele, aveţi doar de câştigat pe termen lung.

Laurence şi Tanya se mutaseră de curând la ţară, într-o casă confortabilă cu o grădină mare. Laurence era pensionat parţial, iar Tanya lucra pe cont propriu, era consultant şi călătorea deseori în interes de serviciu. Fiind sociabili şi ospitalieri, la început s-au bucurat să aibă invitaţi peste noapte. Însă pe măsură ce vara trecea, cei doi se simţeau din ce în ce mai obosiţi de vizitele prietenilor. Tanya a observat că până şi cei mai apropiaţi dintre prietenii lor se simţeau ca în vacanţă acasă la ei. În timp, a apărut o irascibilitate în cuplu legată de toate sarcinile pe care le impunea calitatea de gazde. Cei doi petreceau din ce în ce mai puţin timp împreună. Vorbind cu un prieten ce este şi coach, Tanya a realizat că trebuie

să pună anumite condiţii. Astfel că următorii invitaţi au înţeles că trebuie să îşi ajute prietenii în ceea ce priveşte treburile casnice şi, spre marea ei surpriză, s-au simţit foarte bine atât relaxându-se, cât şi contribuind la bunăstarea casei.

Echilibrul dintre acasă şi locul de muncă

Mike avea 26 de ani, era ambiţios şi lucra la o firmă de recrutare de renume, urmând să fie promovat. Reuşea să stabilească o relaţie foarte bună cu clienţii şi o făcea cu mare plăcere. De îndată ce începea să lucreze, era atât de absorbit de ceea ce făcea, încât neglija ceea ce avea de făcut pentru sine, cum ar fi să meargă la bancă sau să dea telefoanele ce trebuiau rezolvate în cursul zilei. Mai mult, nu reuşea să termine tot ce îşi propunea pentru acea zi, astfel că lucra până târziu. Partenerul său Henry, care lucra de acasă, se simţea din ce în ce mai iritat şi considera că Mike pune munca înaintea relaţiei lor. Henry detesta modul în care „Mike uită de noi când este la lucru”. Chiar şi când Mike promitea să ajungă acasă la ora stabilită cu ocazia unui eveniment, se întâmpla cel mai adesea „să uite” Relaţia lor era pe cale să se destrame.

Când coach-ul lui Mike l-a întrebat ce îşi doreşte cu adevărat, el a recunoscut că îşi doreşte să aibă succes la lucru – ***şi*** că vrea cu adevărat ca relaţia cu Henry să continue. Însă problema era că nu putea să le aibă pe ambele în vedere în acelaşi timp. Instructorul său i-a explicat că oamenii eficienţi în ceea ce fac găsesc din mers modalităţi prin care să echilibreze viaţa de acasă cu cea de la lucru. Unele persoane folosesc agende pentru a se asigura că sarcinile pentru acasă sunt îndeplinite în timpul propus; alţii s-au obişnuit să îşi sune partenerul în timpul zilei. Mike a fost de acord să ţină o agendă, deoarece nici la lucru nu folosea suficient de mult planificarea, astfel că ar îmbunătăţi ambele contexte din viaţa sa. Nu îi plăcea ideea de a-l suna pe Henry, însă îi convenea de minune să

fie sunat de acesta pentru a-i aminti să plece la timp – sau să îl anunţe că nu mai este nevoie. De asemenea, Mike a propus să îi ceară managerului său să îl înscrie la un curs de management al timpului. Echilibrul pe care îl căuta nu se referea la a oferi la fel de multă atenţie la lucru şi acasă, ci mai degrabă de a deveni mai priceput la jonglarea cu cele două lumi, considerând obiectivele şi valorile dorite.

Pentru noi a fost interesant ceea ce s-a petrecut mai departe. După câteva luni, relaţia celor doi s-a îmbunătăţit şi au decis să îşi vândă apartamentul pentru a se muta mai aproape de locul de muncă al lui Mike, pentru a reduce timpul de deplasare şi pentru a fi, literalmente, „mai aproape de casă”.

Echilibrul dintre casă şi lucru poate să implice toate nivelurile logice (vezi p. 72). Poate fi vorba de probleme de identitate, ce s-au regăsit şi în cazul lui Mike. Poate fi vorba de valori – situaţia lui Henry. Poate fi vorba de capacităţi – „echilibristica” eficientă este o abilitate ce se dobândeşte. Mai mult ca sigur implică un comportament şi modul în care se exprimă şi este resimţit de ceilalţi, priorităţi şi valori ale ambelor părţi implicate. Aşadar, dacă vă aflaţi într-o astfel de dilemă, identificaţi nivelul logic corespunzător pentru a începe să faceţi o schimbare.

Uneori şi Natura ne dă o mână de ajutor. Un director, un cunoscut de-al nostru, lucra până târziu în timpul săptămânii, iar uneori şi în timpul weekendului. Nu îi era deloc uşor, deoarece abia îşi vedea copilul. Şeful său era foarte neînţelegător, până când a devenit şi el tată – când, dintr-odată, severitatea sa s-a domolit şi a început să tolereze întârzierile datorate nopţilor agitate sau programărilor la doctor! O schimbare a stilului de viaţă al şefului său l-a ajutat pe acesta să înţeleagă mai clar din a doua poziţie perspectiva angajaţilor săi.

Momentul potrivit pentru a discuta o problemă

Aflându-vă în postura de a găsi momentul potrivit de a ridica o problemă, întrebaţi-vă: pentru cine anume să fie momentul potrivit, şi momentul potrivit ca să obţineţi ce? Două principii NLP vă pot fi de folos pentru a răspunde la aceste întrebări. Modul în care un mesaj este interpretat depinde de modul de prezentare, dar şi de cum anume înţelege mesajul cel care îl primeşte. Pentru început, verificaţi dacă aveţi o idee clară despre ceea ce vreţi să spuneţi. Puteţi să o spuneţi într-un mod în care interlocutorul dumneavoastră să vă poată auzi? apoi întrebaţi-vă: în ce stare de spirit trebuie să fiţi pentru a spune ceea ce doriţi? La fel de important este să aveţi în vedere în ce stare trebuie să fie celălalt pentru a fi receptiv la ceea ce spuneţi. Dacă îi vorbiţi şefului dumneavoastră despre repartizarea la un alt loc de muncă în timp ce acesta se grăbeşte spre o prezentare, este posibil nici să nu vă audă şi, foarte probabil, să devină iritat că i-aţi întrerupt şirul gândurilor.

Uneori oamenii amână să aducă în discuţie subiecte delicate, pentru că niciodată nu pare să fie momentul potrivit, în astfel de cazuri, cel mai important este să vă întrebaţi ce doriţi cu adevărat. Poate că niciodată nu va fi momentul perfect, însă dacă în viaţa dumneavoastră aţi ajuns la punctul în care este timpul să obţineţi ceea ce doriţi, atunci ***este*** momentul potrivit pentru a discuta deschis. Nu mai găsiţi scuze şi treceţi la fapte!

Chiar este vorba de o divergenţă ireconciliabilă?

Divergenţele ireconciliabile sunt provocate cel mai adesea de contradicţii ale credinţelor şi valorilor celor mai importante sau din contrazicerea identităţii. De aceea este atât de dificilă soluţionarea lor. Oamenii se simt blocaţi şi de neînduplecat atunci când consideră că le-a fost încălcat un principiu de bază. Uneori s-ar părea că sunt porniţi să păstreze acea divergenţă ireconciliabilă, însă semnificaţia este de a sublinia importanţa valorilor lor sau a identităţii

lor.

O abordare mai utilă este de a privi situaţia ca neavând o rezolvare optimă ***încă***. Doar prin alăturarea acestui cuvânt imposibilitatea devine posibilitate: este o reîncadrare printr-un cuvânt (vezi p. 101) a situaţiei.

În timp, experienţa ne-a demonstrat că anumite întrebări au nevoie de un răspuns cât mai clar posibil:

Clienţii noştri care se confruntă cu divergenţe ireconciliabile vor să obţină cu adevărat reconcilierea? Dacă răspunsul este da, vom dori să ştim de ce, deoarece astfel vom înţelege care sunt implicaţiile şi ce anume trebuie păstrat. Dacă răspunsul este negativ, de asemenea va fi nevoie să ştim motivul, deoarece afirmaţiile respective vor ghida comportamentele viitoare.

Mai exact, ce anume este ireconciliabil? Descrierea iniţială poate fi extrem de succintă, cu multe elemente lipsă. Odată ce adăugaţi acele detalii, se poate întâmpla ca atitudinea să devină mai flexibilă. De multe ori, distorsionarea şi generalizarea au un aport semnificativ în astfel de atitudini. Pentru a ajunge la specificul situaţiei folosiţi întrebările din metamodel (p. 76).

Dacă există voinţă, mijloacele prin care să se depăşească situaţia sunt şi ele disponibile? Este o întrebare despre capacităţi. Uneori avem nevoie să învăţăm noi metode de comunicare, uneori nu divergenţele sunt reconciliabile, ci modul de exprimare.

Wendy a lucrat la un moment dat cu un cuplu, iar cei doi „nu reuşeau să îşi rezolve divergenţele cu niciun chip”. Folosind aceste trei întrebări, problema a început să se clarifice. Răspunsurile lor au dovedit că ceea ce îşi doreau era foarte similar, însă modul de abordare era foarte diferit – metaprogramele folosite erau opuse. Aceasta înseamnă că nu ***făceau*** lucrurile în acelaşi mod, iar comunicarea lor nu reuşea să transmită exact ceea ce ar fi vrut. Cei doi au realizat că obiectivele sunt de fapt aceleaşi, ambii îşi

doreau ca afacerea să aibă succes şi, de asemenea, ca familia să fie în armonie. Au învăţat cum anume diferă metaprogramele pe care le foloseau: soţia era o persoană „în timp” căreia îi plăcea să trăiască fiecare moment în parte, fiindu-i dificil să planifice din timp, în vreme ce partenerul ei, ce folosea perspectiva „prin timp”, nu reuşea să înţeleagă comportamentul soţiei de a cheltui banii sub impulsul momentului, în loc să economisească, după cum plănuiseră. Acceptând ambele abordări ca fiind valide, cei doi au reuşit să înceapă o discuţie despre ceea ce doresc să realizeze împreună. Aceasta a însemnat o adaptare a fiecăruia la stilul partenerului, însă faptul de a şti că împărtăşesc aceleaşi valori şi se îndreaptă spre aceeaşi direcţie i-a ajutat pe ce doi să armonizeze diferenţele structurale.

Uneori, pentru a împăca astfel de diferenţe, NLP se foloseşte de tehnica fragmentării (***chunk up*** – vezi p. 51) pornind de la detalii, ajungând la probleme semnificative, descoperind sensul pe care îl capătă acestea în funcţie de interlocutor şi scopul ultim pentru fiecare. Mai devreme teu sau mai târziu, apare un scop sau o valoare, pe care ambii parteneri o consideră esenţială. Este posibil ca metodele celor doi de a o îndeplini să fie diferite – şi aceasta poate că este chiar problema – însă valoarea este comună. De exemplu, la încheierea unui relaţii, când un cuplu divorţează, pot exista discuţii despre casa familiei, în sensul ca soţiei să îi rămână casa sau ca aceasta să fie vândută pentru ca ambii soţi să îşi permită o nouă locuinţă. Mama va argumenta în favoarea casei familiei, deoarece copiilor le va fi mult mai confortabil să rămână într-un loc familiar, pe când tatăl se gândeşte că, dacă îşi va lua o nouă casă, va trebui să fie suficient de încăpătoare pentru a putea să îi invite la el mai des. Ambii părinţi se gândesc la binele copiilor. De obicei, înţelegerea faptului de a împărtăşi aceleaşi valori duce la o negociere mai uşoară.

Cu toate acestea, uneori, dezacordul expres în ceea ce priveşte casa şi copiii poate fi o modalitate prin care se discută, de fapt, alte probleme. Este posibil să nu se fi ajuns la acel „noi” de ansamblu, ci fiecare din parteneri să fi trăit unul lângă celălalt ca două individualităţi. În astfel de cazuri, apariţia copiilor, ce aduce cu sine competiţia în ceea ce priveşte timpul şi resursele, este un test ce poate să scoată la suprafaţă slăbiciunile relaţiei. Lupta pentru nevoile copiilor este şi o luptă a nevoilor individuale. Rezolvarea într-o astfel de situaţie trebuie să ţină cont şi de aspectele personale şi este puţin probabil să se ajungă la o reconciliere fără o schimbare de atitudine.

Să stai sau să pleci?

Să privim două exemple, unul ce are în vedere o relaţie personală şi al doilea în cadrul locului de muncă.

Ross şi Catherine s-au cunoscut în campusul studenţesc şi au ajuns să împărtăşească o legătură romantică. În scurt timp, cei doi află îngroziţi de o sarcină neaşteptată. Ross avea deja un coach şi se decide să discute cu el despre noua conjunctură: în acel moment Ross dorea să rupă legătura, însă se simţea responsabil faţă de Catherine şi faţă de copil. Niciunul dintre ei nu îşi dorea întreruperea sarcinii. Ce ar trebui să facă Ross? Să stea cu prietena sa şi bebeluşul ce urma să vină pe lume sau să plece? Până la urmă s-a decis să cumpere un apartament în blocul prietenei sale, pentru a putea fi aproape de copilul lor, fără a locui propriu-zis împreună. Acesta a fost un compromis acceptabil ca angajament financiar şi în ceea ce priveşte timpul, deoarece nu ar fi fost mulţumit să continue o relaţie în care nu era profund implicat.

Desmond mai avea şapte ani până la pensie. După ce lucrase ca ofiţer în poliţie o viaţă întreagă, avea de ce să aştepte încă şapte ani pentru o pensie mulţumitoare. Însă agravarea problemelor sociale în oraşul său îi lăsaseră un

sentiment de dezamăgire; mai mult, abordarea superiorilor săi faţă de tinerii delincvenţi îi părea că, de fapt, complică lucrurile şi mai mult. Ar fi vrut să se retragă, însă avea multe de pierdut. Desmond se gândea că şi-ar permite o pensionare timpurie deoarece era văduv şi întotdeauna trăise simplu, A început să caute o slujbă cu jumătate de normă şi a vorbit cu un prieten care avea o firmă de taxiuri, pentru a se ocupa de turele de noapte din moment ce era obişnuit să lucreze în ture, iar zona îi era bine cunoscută. De asemenea, s-a oferit ca voluntar la centrul comunităţii: nu putea să renunţe la ceea ce preţuia cel mai mult – comunitatea sa şi relaţiile cu oamenii.

Oamenii spun adesea „nu-mi permit să plec”. A nu ne permite înseamnă mult mai mult decât bani. Ross nu îşi putea permite să se simtă rău faţă de sine însuşi pentru că îşi părăsea prietena şi pe copilul lor. Desmond era îngrijorat gândindu-se dacă îşi putea permite să renunţe la locul de muncă sigur, pentru a-şi găsi altceva la vârsta lui. Dar chiar şi după ce partea financiară a fost soluţionată, nu putea să renunţe la principiile pentru care a luptat de-a lungul întregii vieţi şi să se retragă din reţeaua comunităţii.

Un mod de a privi lucrurile atunci când se pune problema de „a pleca” este acela de a analiza costurile. Întrebările NLP „Ce anume te opreşte?” şi „Ce s-ar întâmpla dacă ai face-o?” arată exact ceea ce implică acţiunile respective. Aflând exact dimensiunile dilemei, vă veţi afla în faţa anumitor opţiuni de evaluat.

Situaţii concrete într-o relaţie întrebaţi-vă ce doriţi cu adevărat. Aceasta este o informaţie esenţială – nu vă puteţi decide până când nu ştiţi exact. A pleca dintr-o organizaţie sau dintr-o relaţie presupune un pas decisiv, ce merită toată atenţia dumneavoastră. La fel şi pentru celelalte părţi implicate.

Acordaţi atenţie intuiţiei dumneavoastră. Când este

vorba de decizii importante, avem nevoie ca fiecare parte din noi să îşi spună cuvântul. Raţiunea, gândurile noastre conştiente ne ajută în mod evident, însă avem nevoie şi de sentimentele profunde, ce uneori ne arată limitările regulilor, presupunerilor şi chiar logicii. După cum am mai discutat, suntem alcătuiţi din diferite sisteme ce interacţionează – şi avem nevoie de toate atunci când ne pregătim să explorăm noi teritorii.

Nu acceptaţi compromisul locului doi. Mulţi oameni evită să ceară sau consideră că nu merită sau cred că doar cei excepţionali sau foarte norocoşi obţin ceea ce îşi doresc. Din experienţa noastră de formatori (***coaches***), ştim că majoritatea oamenilor obţin ceea ce doresc, dacă îşi permit să afle ceea ce caută, verifică cât de viabile sunt scopurile lor în ceea ce priveşte condiţiile de formulare şi se comportă ca şi cum merită să le obţină.

Construiţi viitorul într-un mod captivant şi folosiţi aceste informaţii. Folosiţi informaţiile despre sistemele de reprezentare şi submodalităţile de la pp. 103 şi 111 pentru a vă imagina un viitor cât mai puternic şi mai atrăgător posibil. Găsiţi diferite variante pentru acesta. NLP denumeşte aceste scenarii un „viitor fascinant”, deoarece imaginaţia poate să le descrie atât de realist şi captivant, încât devin irezistibile. După ce aţi creat mai multe versiuni ale viitorului cât mai captivante, comparaţi-le între ele şi observaţi ce informaţii noi aflaţi. Un coleg de-al nostru numeşte aceasta „drum de răscruce”, datorită direcţiilor diferite ce se pot alege.

Dacă veţi crea scenarii negative, la fel ca mulţi alţi oameni, spre exemplu, anticipaţi dezastre ce vă determină să fiţi refractar la riscuri sau evitaţi aspecte ce nu s-au întâmplat niciodată şi este posibil să nu fie cazul nici pe viitor, puteţi folosi aceleaşi strategii inversând sensul poveştilor. Faceţi apel la sistemele de reprezentare cele mai puternice şi la submodalităţile influente, pentru a

restructura desfăşurarea dezastrului, schimbând rezultatul argumentărilor anterioare şi încurajându-vă prin dialogul interior. Veţi realiza că puteţi schimba obiceiurile vechi, cu fiecare cadru, cu fiecare cuvânt!

O clientă de-a noastră, de vârstă mijlocie, care lua cursuri auto, avea obiceiul de a se gândi mereu la ce s-ar putea întâmpla rău: într-un trafic de coşmar, maşina s-ar opri în mijlocul intersecţiei, sau ar putea da peste un pieton, pentru că nu ar fi posibil să oprească la timp, pretutindeni vedea accidente de tot felul. Dialogul său intern era permanent autocritic, deşi instructorul său o încuraja şi îi spunea că face progrese reale. Nu a reuşit să ia examenul pentru carnetul de conducere de câteva ori şi într-un final a apelat la un coach. Acesta a observat că fiecare scenariu dramatic se termina brusc, deoarece clienta se oprea panicată, fără să urmărească ceea ce s-ar putea întâmpla. Următorul pas a fost continuarea acestor viziuni cu un final reuşit. Clienta a învăţat să se salveze din orice situaţie, să exerseze schimbări de direcţie eficiente, răspunsuri adecvate în caz de urgenţă şi să conducă într-un mod sigur în propria imaginaţie. Astfel a construit o imagine clară şi puternică a ceea ce îşi dorea cu adevărat, a învăţat să preia controlul asupra experienţelor interne şi a început să conducă mult mai încrezătoare şi mai bine.

Întrebaţi-vă „De ce nu?” Această întrebare este o reîncadrare: mută accentul de la poziţia „departe de” (Să plec? De ce aş face-o? Ar fi justificat? Ce s-ar întâmpla?) la un punct de vedere „înspre”. De ce să nu duc o viaţă mai bună? Să nu am parte de o fărâmă de fericire? Să nu încetez să mai fiu nemulţumit de cum stau lucrurile în prezent? Este un tip de întrebare încărcată de viitor, nu de trecut; este vorba de noi descoperiri, noi posibilităţi şi nu nefericiri vechi sau certitudini triste.

Uneori există un „De ce nu?” la care nu ne-am gândit şi astfel aflăm o nouă perspectivă.

Îndrăzniţi să visaţi. De-a lungul anilor, în cadrul seminarelor noastre, tema visării a căpătat din ce în ce mai multă importanţă, deoarece este un lucru atât de uşor de făcut, însă atât de rar utilizat. Un vis merge mult mai departe de ceea ce ştim: dă naştere speranţelor şi fanteziei, creează posibilităţi, găseşte soluţii mult peste raţionamentele obişnuite. Visarea poate îmbrăca mai multe forme: crearea de viziuni optimiste, visul cu „ochii deschişi”, visul din timpul somnului, sau simpla imaginare a ce-ar fi dacă…

Paşii următori

Relaţiile bune sunt esenţiale pentru umanitate şi reprezintă unul dintre motivele pentru care viaţa merită să fie trăită. Ne transformă şi ne stimulează în atât de multe moduri. Faceţi o pauză câteva clipe şi întrebaţi-vă:

Având în vedere ce am discutat în acest capitol, care este partea cea mai importantă pentru dumneavoastră?

Cum anume aţi putea să o folosiţi mai departe?

Care va fi următorul pas pe care îl veţi face?

Când veţi începe, pentru a vă putea bucura de relaţii cu adevărat mai bune?

CAPITOLUL 14 Cum să vă faceţi creierul

J

să funcţioneze la maximum

MENŢINEREA CREIERULUI ÎNTR-O BUNĂ STARE de funcţionare este evident un element vital pentru succes, indiferent dacă e vorba de succesul pe plan personal sau profesional. În acest capitol, vă vom arăta cum puteţi face acest lucru.

Am vorbit într-o altă secţiune a cărţii despre faptul că, în termeni NLP, oamenii îşi construiesc „realitatea” experienţei lor prin procesare internă. În realitate, acest lucru oferă oamenilor o atât de mare bogăţie de informaţie practică, încât NLP a fost numit uneori „Ghidul celor care-şi folosesc creierul”. A şti cum să vă folosiţi creierul în cât

mai mare măsură şi cât mai eficient este una dintre modalităţile în care îl puteţi face să funcţioneze la capacitate maximă. Puteţi însă spori şi la propriu puterea creierului dumneavoastră: deşi, în realitate, numărul ***celulelor*** cerebrale pe care le avem începe să scadă de la douăzeci şi ceva de ani, cercetările au demonstrat că numărul ***conexiunilor*** dintre celulele cerebrale poate continua să crească – deoarece creierul funcţionează şi trebuie să proceseze în permanenţă material nou. Cu alte cuvinte, puterea creierului dumneavoastră nu depinde numai de numărul de celule cerebrale pe care le aveţi: ea depinde şi de modul în care le folosiţi şi de modul în care acest lucru vă stimulează creierul să dezvolte noi conexiuni între celule.

Când modelează oameni care îşi folosesc creierul în mod eficient, NLP demonstrează că noile provocări, lucrurile nou învăţate şi noile conexiuni sunt cele care menţin creierul în bună stare. Relativ recent, s-a demonstrat, de pildă, că oamenii care continuă să fie activi mental la vârste înaintate au mai puţine şanse să sufere de afecţiuni precum Alzheimer. Activitatea nu trebuie să includă în mod necesar ocupaţii ştiinţifice sau de ordin teoretic, ci unele cât se poate de banale: rezolvarea unor careuri de cuvinte încrucişate, lectura, fie că e vorba de cărţi, fie de ziare, ascultarea unor emisiuni la radio, învăţarea sau practicarea unor meserii noi, toate acestea fiind modalităţi prin care puteţi continua să vă stimulaţi creierul şi puteţi încuraja formarea de noi conexiuni neurale. Toate personalităţile remarcabile care au fost modelate în perioada de început a NLP, precum Milton Erickson, au continuat să lucreze la un nivel impresionant până la vârste înaintate. Iar un motiv important pentru care acest lucru a fost posibil a fost simplul fapt că au continuat să lucreze şi la vârste înaintate. Problemele şi provocările pe care le-au avut de înfruntat pe parcursul

activităţii lor profesionale le-au ajutat creierul să rămână în stare de funcţionare, la parametri impresionanţi, exact aşa cum exerciţiile fizice regulate ajută corpul să-şi păstreze sănătatea şi mobilitatea.

În acest capitol, am decis să prezentăm patru modalităţi prin care puteţi spori capacitatea de funcţionare a creierului dumneavoastră.

Folosiţi la capacitate maximă calităţile de care dispuneţi. Creierul funcţionează în diferite moduri şi la diferite niveluri de conştiinţă. În această secţiune NLP vă arată cum să lucraţi la aceste niveluri diferite, pentru a beneficia de funcţionarea întregii capacităţi mentale.

Fiţi mai creativ. Oamenii au impresia uneori că a fi creativ înseamnă să inventezi ceva absolut nou. Credem că este mult mai util să considerăm că este vorba de un proces prin care se creează noi conexiuni. Acest proces nu este rezervat exclusiv persoanelor cu însuşiri artistice sau inventatorilor: oricine poate face asta. Creativitatea presupune să ne dăm nouă înşine permisiunea să fim jucăuşi şi curioşi, versatili şi flexibili. Creativitatea presupune să căutăm mai multe soluţii, în loc să ne mulţumim cu una singură. Nu trebuie să fiţi o persoană specială pentru a fi un om creativ: NLP ne demonstrează că ea, creativitatea, nu este un „dat”, precum culoarea ochilor dumneavoastră. Este ceva ce putem ***face***.

Învăţaţi mai repede. NLP, modelând oameni care învaţă cu uşurinţă, a identificat ce fac aceştia pentru ca învăţatul să fie şi rapid şi eficient. Folosirea strategiilor elaborate prin observarea acestora vă poate ajuta să învăţaţi mai repede şi mai eficient şi în domeniul dumneavoastră.

Îmbunătăţiţi-vă memoria. Vă amintesc încă o dată, capacitatea de a memora nu este ceva fix. Vrem să explorăm legătura dintre două procese-cheie implicate: înmagazinarea (informaţiilor) şi recuperarea (acestora).

Deseori acestea sunt confuze. Puteţi constata că vă puteţi îmbunătăţi memoria învăţând mai întâi cum să transpuneţi informaţia într-un anumit cod şi cum să aveţi acces cu uşurinţă la ceea ce aţi înmagazinat.

Cum să folosiţi la capacitate maximă calităţile de care dispuneţi

Foarte des, oamenii se poartă de parcă s-ar fi născut cu un anumit „grad” de inteligenţă. A fi convins de acest lucru este o modalitate extrem de eficientă de a limita ceea ce poţi face. Nouă ni se pare că este mult mai folositor şi mai realist să începem prin a presupune că nu ştim, de fapt, într-un sens anume de ce suntem capabili noi sau oricine altcineva. Ni se pare la fel de util să eliminăm orice convingere ar avea clienţii noştri cu privire la capacitatea lor de a învăţa, de natură să-i limiteze. Iată de unde am vrea să începem.

Convingeri autolimitative

Acordaţi-vă câteva clipe pentru a verifica ce convingeri autolimitative aţi putea avea în ceea ce priveşte capacitatea de a învăţa. Iată câteva exemple frecvente:

Nu sunt o persoană inteligentă.

Nu eram deloc strălucit la şcoală.

Sunt prea în vârstă să mai învăţ ceva.

Nu mă pricep la matematică.

Nu sunt o persoană creativă.

Am o memorie lamentabilă.

Unele dintre aceste exemple sunt limitative pentru că presupun că abilitatea mentală este un dat şi nu poate fi schimbată, iar altele pentru că pornesc de la premisa că istoricul personal, sau vârsta, limitează îndeplinirea obiectivului propus. NLP nu pretinde că toată lumea poate deveni un Einstein sau un Michelangelo – ci doar că toată lumea poate învăţa ceva de la aceştia şi în consecinţă îşi poate extinde propriile abilităţi. Acesta este un aspect extrem de important, pentru că, atunci când credeţi ceva

care este de natură să vă limiteze, veţi fi cu adevărat limitat de acest lucru.

Aşadar, un bun început, dacă vreţi să vă folosiţi creierul la capacitate maximă, ar fi să fiţi interesat cu adevărat de modul în care funcţionaţi în mod normal şi de orice altceva aţi vrea să învăţaţi.

Cum să vă extindeti limitele

Dacă vă mai amintiţi, în Capitolul 3 am vorbit despre câteva descoperiri importante ale NLP în ceea ce priveşte modul în care oamenii procesează experienţa. Dacă aţi început deja să conturaţi un profil al modului în care folosiţi sistemele de reprezentare, aţi identificat submodalităţile importante pentru dumneavoastră şi ştiţi care sunt preferinţele dumneavoastră naturale în materie de metaprograme, este momentul să revedeţi acest profil, sau să vă notaţi câteva lucruri. Nu uitaţi, fiecare semnificaţie are limitele ei.

Aşadar: cum vă folosiţi creierul şi ce anume vă defineşte în modul de a procesa informaţia, de a crea o lume interioară şi de a vă purta în lumea exterioară? Fiecare dintre noi primeşte informaţie prin intermediul simţurilor, iar NLP ne arată cum folosim aceleaşi simţuri pentru a procesa informaţia în interior. Cu toate acestea, deşi fiecare dintre noi are acces, cel puţin potenţial, la informaţia oferită de toate simţurile noastre, avem tendinţa să le favorizăm numai pe unele dintre ele. Iar asta este o limitare, deoarece ne-am putea folosi toate cinci simţurile. Vrem să vă dezvăluim câteva modalităţi prin care puteţi folosi în mai mare măsură ceea ce aveţi la dispoziţie. Putem realiza acest lucru în opt moduri diferite. Alegeţi-le pe cele care vă convin mai mult.

I. Construiţi-vă flexibilitatea mentală

Unul dintre lucrurile de care clienţii noştri se plâng cel mai frecvent este faptul că nu au imaginaţie sau că nu-şi folosesc îndeajuns capacitatea vizuală. Să presupunem

că dumneavoastră consideraţi că nu sunteţi o persoană „vizuală”, deoarece nu faceţi fotografii cu uşurinţă şi vă simţiţi limitat în comparaţie cu persoanele care au o „imaginaţie debordantă” Am constatat deseori că aceste persoane care se considerau „lipsite de imaginaţie” sunt nişte fiinţe chinestezice. Dacă vă număraţi printre ele, capacitatea dumneavoastră de a acorda atenţie, de a relua sau de a crea experienţe fizice şi emoţionale pe plan interior este, de fapt, la fel de subtilă şi de bogată, într-un mod diferit, precum imaginile strălucitoare ale cuiva care vizualizează cu uşurinţă. Mai mult, vă puteţi dezvolta abilitatea de a procesa vizual, dacă vreţi asta, cu mare uşurinţă. Vă vom arăta cum peste câteva clipe.

Fiecare dintre noi visează – fie că suntem o fiinţă vizuală sau nu, când suntem treji – de obicei de cinci sau şase ori pe noapte. Visele reprezintă experienţa fundamentală a creierului. În visele dumneavoastră pot fi prezente elemente specifice fiecăruia dintre simţuri: senzaţii corporale, emoţii puternice, imagini în mişcare, chiar şi mirosuri şi gusturi, şi cu toate acestea, a doua zi dimineaţa vă amintiţi foarte puţine detalii. Persoanele care spun că nu sunt nişte fiinţe vizuale îşi amintesc totuşi fără prea mare greutate un coşmar care părea atât de autentic încât le-a trezit din somn. Este un lucru impresionant pentru cineva care nu este o fiinţă vizuală! Visele dumneavoastră vă dau de înţeles că aveţi tot ce vă trebuie pentru a vă bucura de o viaţă interioară bogată, graţie tuturor simţurilor.

Aşadar, nu trebuie să vă consideraţi o persoană limitată în lumea conştientă.

Iată câteva exerciţii simple care vă vor ajuta să vă construiţi flexibilitatea mentală.

EXERCIŢIU:

ANTRENAMENT MENTAL 1

Imaginaţi-vă câteva clipe că faceţi ceva care vă place

sau participaţi la un eveniment agreabil. Observaţi ce vă atrage atenţia mai întâi. Dacă ceea ce observaţi este de ordin chinestezic, fiţi atent la cum vă simţiţi. Apoi, începeţi să priviţi în jur cu ochii minţii şi vedeţi ce se întâmplă în timpul acestei experienţe vizuale. Fiţi apoi atent la sunetele care fac parte din această experienţă. (Uneori puteţi include chiar şi liniştea.)

Pe de altă parte, dacă începeţi acordând atenţie dimensiunii vizuale, acum trebuie să adăugaţi o coloană sonoră. Aşadar, ce sunete aţi auzi? Şi ce ecou ar avea acestea în trupul dumneavoastră? Derulaţi din nou întregul film şi adăugaţi aceste noi elemente. Dacă sistemul dumneavoastră iniţial era auditiv, lăsaţi sunetul să vă conducă spre imagini şi senzaţii chinestezice.

Ceea ce faceţi este să treceţi de la un simţ care vă este familiar la unele care vă sunt mai puţin familiare. Făcând acest lucru, vă ajutaţi să vă dezvoltaţi abilităţile folosind sistemele dumneavoastră de reprezentare în mai mare măsură, mai fluent şi în mod automat.

EXERCIŢIU:

ANTRENAMENT MENTAL 2

Vă puteţi ajuta să angajaţi diferite sisteme de reprezentare mai repede şi mai eficient folosind în mod deliberat tiparele de accesare vizuală care sunt asociate cu fiecare (vezi p. 65). Observaţi în ce direcţie aveţi tendinţa în mod firesc să priviţi ca şi cum aţi vedea imaginile, aţi auzi sunetele şi aţi simţi senzaţiile, pentru a verifica dacă accesarea dumneavoastră corespunde cu tiparul. Multe persoane împărtăşesc tiparul despre care am vorbit la secţiunea despre tiparele de accesare vizuală, în timp ce alte persoane îl inversează, iar altele pot avea propriile variaţii. Schimbaţi-l dacă este necesar pentru a vă reflecta tiparele – amintiţi-vi-l însă pe cel iniţial când observaţi altele. Este necesar să vă cunoaşteţi tiparele dacă vreţi să le accesaţi în mod deliberat.

Gândiţi-vă la alt scenariu plăcut şi decideţi-vă pe care dintre sistemele dumneavoastră de reprezentare mai puţin favorite aţi vrea să-l angajaţi. Pe măsură ce începeţi să derulaţi scenariul, priviţi în direcţia care accesează acel sistem. De exemplu, vă imaginaţi o plimbare pe plajă şi vreţi să accesaţi ce aţi putea auzi, priviţi orizontal spre stânga. Nu uitaţi, practica vă va fi de folos.

EXERCIŢIU:

ANTRENAMENT MENTAL 3

Când aţi citit despre submodalităţi, care dintre ele vi s-a părut cea mai importantă pentru dumneavoastră? Dacă sistemul dumneavoastră de bază este auditiv, vă influenţează mai mult tonul? sau intensitatea? sau volumul sunetului? Ce se întâmplă dacă faceţi ca sunetele din scenariul dumneavoastră să fie mai delicate? sau mai energice? sau mai înalte? sau mai distante? încercaţi aceste tonalităţi până când veţi obţine calitatea sunetului pe care o doriţi.

Apoi, luaţi unul dintre sistemele dumneavoastră de reprezentare mai puţin familiare. Să presupunem că este vizual. Ce fel de calitate a imaginii aţi obţinut, când aţi adăugat informaţie vizuală scenariului dumneavoastră plăcut? Folosiţi analogia controlului vizual pe care o aveţi la televizor pentru a vă ajuta să îmbunătăţiţi imaginea: luminozitate, contrast, reglarea culorilor. Puteţi adăuga definiţie şi distanţă. Puteţi trece în alb-negru. Puteţi face stop-cadru. Schimbând aceste variabile, veţi obţine un efect: descoperiţi care este cel mai important pentru dumneavoastră. Vezi p. 111 pentru o listă mai amplă de submodalităţi.

EXERCIŢIU:

ANTRENAMENT MENTAL 4

Alegeţi unul dintre metaprogramele dumneavoastră pentru sortarea preferinţelor. Să presupunem că sunteţi o persoană căreia îi plac „imaginile de ansamblu” – altfel

spus, preferaţi informaţia în fragmente mari. Alegeţi o problemă, un eveniment, care vă este familiar sau care s-a petrecut recent. Gândiţi-vă la el, aşa cum vă vine în mod firesc – dar observaţi ce implică acest lucru. Să presupunem că era vorba de un context de la locul de muncă şi aţi gândit: „Compania noastră poate progresa prin dezvoltarea iniţiativelor la nivel departamental”. Poate v-aţi făcut o idee despre cum ar putea evolua lucrurile într-un an. Acum, fragmentaţi în jos. Gândiţi-vă ce ar însemna pentru un departament să fie mai implicat în dezvoltarea iniţiativei. Cum ar putea face angajaţii acest lucru? Ce fel de evenimente, discuţii, procese ar putea fi implicate? Fragmentaţi din nou în jos. Alegeţi un anumit individ din acel departament. Cum ar trebui să gândească sau să acţioneze această persoană, pentru a contribui la dezvoltarea acestor iniţiative? Ce l-ar ajuta să păstreze în minte această necesitate zi de zi, de când se trezeşte dimineaţa şi se duce la serviciu şi-şi îndeplineşte sarcinile zilnice? Conţinutul specific nu este ceea ce e important: ceea ce construieşte muşchiul dumneavoastră mental este să vă pregătiţi pentru a vă deplasa mai în voie spre extremele metaprogramului care vă este mai puţin familiar. Dacă reuşiţi să deveniţi mai flexibil, construiţi puterea creierului dumneavoastră – şi înţelegeţi mai bine cum funcţionează diferite persoane, ceea ce vă ajută să interacţionaţi cu ele mai uşor şi mai eficient.

Oferiţi-vă experienţe mai bogate

O modalitate de a face acest lucru este să vă amintiţi din când în când să acordaţi atenţie tuturor informaţiilor senzoriale pe care le primiţi. Dacă mâncaţi ceva bun, este ca şi cum aţi acorda atenţie gustului şi mirosului. Încercaţi câteva clipe să fiţi mai atent la culori şi la texturi. Observaţi contrastele – între neted şi zgrunţuros, între arome opuse şi complementare. Ce cuvinte ar descrie cu adevărat experienţa dumneavoastră sau aceste texturi?

Artele ne îmbogăţesc stimulându-ne simţurile. Acelaşi lucru poate fi realizat şi prin activarea mai multor simţuri în acelaşi timp. Filmul ***Fantasia*** a lui Walt Disney ilustrează la nivel vizual diferite piese muzicale. Puteţi şi dumneavoastră face asta. Crearea unor experienţe noi de acest fel este o modalitate de a vă intensifica experienţa senzorială şi de a vă face mai versatil şi flexibil în acelaşi timp.

Acordaţi atenţie viselor

Fiţi mai atent la ceea ce visaţi noaptea sau cu ochii deschişi. Visele sunt importante pentru noi deoarece:

Procesează activ informaţia şi sentimentele.

Presupun întotdeauna implicarea mai multor simţuri, astfel încât experienţa este foarte bogată şi capătă „consistenţă”.

Ne oferă informaţii preţioase despre ceea ce se petrece în viaţa noastră, fie în mod direct, fie cel mai adesea într-o formă simbolică.

Ne apar ca o succesiune de evenimente, deşi deseori într-un mod care este organizat mai degrabă la nivel emoţional decât logic.

Folosesc o gamă largă de legături inconştiente, asociative, creative între multe tipuri de informaţii.

Unii oameni îşi amintesc visele; alţii au tendinţa să le uite pe toate, imediat ce se trezesc, cu excepţia celor mai dramatice. Când aveţi astfel de vise, acordaţi-vă câteva clipe să reluaţi povestea în minte, înainte ca evenimentele zilei să o şteargă. Retrăiţi povestea din acel vis. Amintiţi-vă evenimentele, imaginile, senzaţiile şi alte informaţii senzoriale pe care le presupunea acel vis. Visul este produsul minţii dumneavoastră. Aşadar, miraţi-vă cât de creativ sunteţi!

Dacă vă faceţi un obicei din a vă întreba, când vă treziţi, „Ce am visat?” este posibil să vă amintiţi iniţial doar câteva sentimente puternice sau imagini grăitoare:

notaţi-vi-le oricum. Unele persoane păstrează un jurnal al viselor. Nu vă grăbiţi să le interpretaţi şi nu presupuneţi că există în mod necesar numai un singur înţeles clar, ce poate fi interpretat potrivit teoriilor psihologice sau cărţilor despre semnificaţia viselor. Am constatat că cea mai folositoare presupunere pe care o putem face în legătură cu visele este că ele au semnificaţie pentru cel care le visează: ele provin din depozitul interior de sentimente, experienţe şi imagini şi reprezintă o modalitate activă şi folositoare de procesare, care este total diferită de procesarea ce aparţine părţii logice şi conştiente a minţii dumneavoastră – dar la fel de folositoare.

Adesea, un sentiment puternic va fi primul indiciu care vă va atrage atenţia asupra înţelesului pe care visul îl are pentru dumneavoastră: notaţi-vi-l şi puneţi-vă întrebări în privinţa lui, dar nu vă grăbiţi să-l explicaţi printr-o analiză conştientă. Adevărata semnificaţie a visului poate fi înţeleasă numai în timpul somnului: mintea conştientă nu are cum să o înţeleagă, iar când încearcă să traducă visele în termenii săi, nu face decât să-i limiteze înţelesul, aşa cum poezia tradusă dintr-o altă limbă pierde de obicei ceva din bogăţia semnificaţiilor ei subtile.

Valoarea viselor

Visele demonstrează existenţa unui alt nivel de funcţionare mentală, diferit de gândirea conştientă, disciplinată. Când le acordaţi atenţie, şi chiar atunci când le cultivaţi, învăţaţi să vă familiarizaţi cu ele, să aveţi încredere şi să vă folosiţi în cât mai mare măsură resursele dumneavoastră mentale: altfel spus, folosiţi mai mult decât ceea ce aveţi.

Mintea funcţionează atât la nivel conştient, cât şi inconştient. Gândirea conştientă o dobândim formal în cadrul sistemului de învăţământ. Atributul său esenţial este modul sistematic şi disciplinat de a manevra

informaţia. Limita ei este faptul că are tendinţa să fie restricţionată de reguli şi are o abordare prea mărginită în privinţa rezolvării problemelor.

Creierul procesează informaţie şi la nivel inconştient: în general, acesta este un proces asociativ şi depinde de legături, asemănări şi sentimente. Această procesare produce vise, în la fel de mare măsură ca şi experienţa noastră „creativă” sau „expresivă”. Tocmai de aceea suntem adesea surprinşi de legăturile spontane pe care le facem sau de percepţiile pe care le avem şi de inspiraţia noastră imaginativă: nu este deloc ceea ce am produce în mod conştient şi cu toate astea pare să fie întrucâtva „corect”. Acest mod de gândire funcţionează „lateral” – se extinde, se reorientează, găseşte mai multe căi şi nu doar una.

Avem nevoie de ambele modalităţi de funcţionare, dacă vrem să ne folosim creierul la capacitate maximă. Logica şi intuiţia, disciplina şi divergenţa sunt toate instrumente vitale care ne îmbogăţesc şi ne dau putere. Chiar dacă suntem obişnuiţi să ne folosim de mintea conştientă, în parte deoarece suntem conştienţi de ea şi îi putem monitoriza funcţionarea, multe persoane sunt mai reticente când vine vorba să aibă încredere şi să folosească procesele inconştiente. Există două modalităţi de a vă folosi capacităţile la maximum în acest domeniu: să acordaţi atenţie viselor şi să visaţi în mod deliberat cu ochii deschişi.

Să vorbim acum despre valoarea visării cu ochii deschişi deliberate. Când visele apar nepoftite, poate că vi se va părea util să evocaţi în mod deliberat condiţiile visării cu ochii deschişi, mai ales dacă, aşa cum se întâmplă multora dintre noi, n-aţi apreciat deloc ceea ce aţi visat.

În ce fel ne este de folos visarea cu ochii deschişi? Ne oferă un refugiu şi relaxare; viziuni despre viitor care ne

inspiră şi ne ajută să transformăm în realitate ceea ce am visat; soluţii la probleme aparent imposibil de rezolvat; invenţii şi posibilităţi creative. Starea de visare cu ochii deschişi permite inconştientului, părţilor asociative ale minţii să funcţioneze în modul lor imaginativ, oferindu-ne nu doar plăcere, ci şi rezultate, ceea ce gândirea deliberată, atentă, raţională nu face. Avem nevoie în viaţa noastră de ambele metode de procesare a informaţiei, dacă vrem să ne realizăm în cât mai mare măsură.

Condiţia necesară pentru visarea cu ochii deschişi este să fim în starea potrivită (vezi p. 108). Visarea cu ochii deschişi presupune un soi de abstractizare automată. Ceea ce visăm cu ochii deschişi doar pare să se întâmple, dar când ştim deja ce înseamnă să creăm şi să schimbăm stări, putem face ca ceea ce visăm cu ochi deschişi să devină realitate.

Iată câteva modalităţi prin care puteţi cultiva visarea cu ochii deschişi şi puteţi acţiona cu ajutorul ei.

Gândiţi-vă la una dintre ocaziile când aţi visat cu ochii deschişi. Există nişte împrejurări anume care vă ajută să ajungeţi în această stare? Unele persoane consideră că activităţile repetitive, relativ automate, precum alergatul, călcatul sau mersul pe jos creează starea potrivită. Poate că şi atunci când faceţi o baie caldă, înotaţi sau staţi în grădină puteţi ajunge să visaţi cu ochii deschişi. Sau să priviţi un tren în mers, să priviţi stelele, să priviţi pe fereastră un autobuz care se pune în mişcare, sau să conduceţi maşina timp mai îndelungat. Odată ce aţi descoperit ce anume vă ajută să visaţi cu ochii deschişi, folosiţi acest element şi faceţi-i loc în viaţa dumneavoastră în mod constant. Lăsaţi-vă în voia visării cu ochii deschişi şi observaţi ce ferestre deschide din lumea dumneavoastră obişnuită spre ce alte tipuri de posibilităţi. Unele dintre cele mai bune idei şi momente de inspiraţie pot apărea în aceste clipe.

Data viitoare când aveţi de luat o decizie sau aveţi de rezolvat o problemă, creaţi condiţiile care să vă ajute să intraţi în starea prielnică visării cu ochii deschişi – şi analizaţi în această stare problema sau decizia care vă frământă. După ce aţi făcut acest lucru, notaţi de ce experienţe aţi avut parte şi ce aţi descoperit. Adăugaţi-le apoi argumentelor şi concluziilor la care aţi ajuns cu ajutorul gândirii dumneavoastră conştiente pe această temă: acum dispuneţi de mult mai multă informaţie şi de avantajul de a fi implicat în mai mare măsură resursele dumneavoastră mentale.

Jucaţi pe măsura forţelor dumneavoastră

Unii oameni cred foarte mult în străduinţă şi în încercarea de a-şi asuma şi de a-şi depăşi slăbiciunile personale. În sens extrem, această abordare poate însemna că cineva pierde timp şi depune eforturi forţându-şi limitele, ceea ce-l face să se simtă îngrozitor şi neputincios, în loc să-şi recunoască şi să se bucure de forţele sale. Deşi un repertoriu mai amplu este de natură să vă îmbogăţească, nu este deloc obligatoriu să continuaţi să faceţi un lucru la care nu vă pricepeţi sau pe care vă este greu să-l faceţi – dacă nu vreţi asta. Succesul şi împlinirea sunt o adevărată binecuvântare pentru dumneavoastră, spre deosebire de eşecurile repetate.

Nu vrem să spunem că n-ar trebui să încercaţi să fiţi mai bun într-un domeniu care contează pentru dumneavoastră, fie că este vorba să deveniţi un părinte, un manager mai bun sau să reuşiţi să zburaţi mai uşor cu parapanta. Iar să deveniţi cu adevărat bun la ceva înseamnă să vă angajaţi activ să faceţi un lucru conştient de propriile limite. Una dintre cele mai bune modalităţi de a face acest lucru este să vă cunoaşteţi forţele şi să le folosiţi: NLP demonstrează că, deşi dezvoltarea excelenţei presupune cel mai adesea efort, suferinţa şi lipsa de stimă de sine nu fac parte din joc.

Tessa era funcţionar la o bancă, îi plăcea să lucreze cu clienţii, iar clienţii o plăceau. Era eficientă în munca ei, iar managerul s-a gândit că ar fi bună să instruiască noii angajaţi. Când a rugat-o însă să facă o prezentare în faţa personalului recrutat de curând, Tessa a fost îngrozită, îi plăcea foarte mult să lucreze cu clienţii, dar nu suporta să vorbească în faţa unui grup de oameni. Acest lucru îi amintea de momentele când era pusă să citească ceva cu voce tare la şcoală. Gura i se usca, iar cuvintele pur şi simplu nu-i ieşeau de pe buze. A încercat să-şi convingă managerul că ar trebui să desemneze pe altcineva să facă acest lucru; însă managerul a rugat-o să se mai gândească. Tessa a reflectat şi a vorbit cu o prietenă, Sara, care participase la un training NLP cu Ian. Sara a întrebat-o la ce crede ea că se pricepe cu adevărat, iar Tessa a răspuns fără să ezite nicio clipă „să lucrez cu oamenii" Ceea ce voia însă ea să spună era că îi place să lucreze cu oamenii, dar cu câte unul o dată. În timp ce stătea de vorbă cu Sara a început să vadă în noii angajaţi nişte persoane individuale. S-a decis să imagineze o scurtă discuţie cu aceştia şi să-şi noteze doar câteva idei despre nişte exemple din activitatea ei zilnică, iar apoi s-a gândit să se poarte de parcă ar sta de vorbă cu fiecare în parte, nu cu întregul grup în acelaşi timp, şi să-i privească aşa cum văzuse că obişnuiesc să facă prezentatorii care au încredere în ei înşişi. Aşadar, a jucat pe măsura forţelor ei, s-a descurcat mult mai bine decât se aştepta cu prima ei prezentare şi i-a spus managerului că i-ar face plăcere să mai facă acest lucru, cu următorul grup de recruţi.

Hrăniţi-vă mintea

De vreme ce trupul şi creierul sunt atât de strâns legate unul de altul, cred că este foarte indicat să ne amintim că a folosi la maximum resursele de care dispunem presupune şi să avem grijă de noi înşine la fiecare nivel. „Îmi hrănesc trupul" spunea unul dintre

clienţii noştri. „Ce trebuie să fac ca să-mi hrănesc şi mintea?”

NLP subliniază faptul că mintea şi trupul sunt două sisteme interdependente. Nu este posibil să simţi ceva fără ca ceea ce simţi să se exprime, sau să se codeze, în psihologia trupului, şi să putem vedea, de pildă, pe cineva albind de teamă sau înroşindu-se de furie, încordându-se din cauza neliniştii sau dimpotrivă relaxându-se când a văzut că nu are de ce să-şi facă griji. Schimbările de acest fel se petrec în câteva secunde, şi sunt uşor de remarcat, dar oamenii sunt deseori conştienţi şi de schimbările care nu sunt vizibile: „Mi s-a strâns stomacul când am auzit ce spune”, sau „Am simţit cum o căldură plăcută pune stăpânire pe mine când ea a zâmbit”.

Aşadar, cum vă puteţi hrăni mintea? Ţinând cont de legătura dintre trup şi minte, vă puteţi hrăni mintea fizic, emoţional şi intelectual. Trebuie s-o hrăniţi în mod regulat la fiecare dintre aceste niveluri pentru a o ajuta să funcţioneze şi să se dezvolte. Iată câteva întrebări care vă pot fi de folos.

Hrană pentru minte

Fizic

Ce faceţi ca să aveţi grijă de corpul vostru? Aţi făcut vreun exerciţiu ieri? Amândoi ştim, din experienţă, că exerciţiile zilnice regulate nu doar că ne ajută să ne simţim mai sănătoşi şi mai bine dispuşi, ci ne ajută şi mintea să fie mai alertă şi mai activă. Dacă nu participaţi la un program de fitness în mod regulat, începeţi să mergeţi mai mult pe jos. Nu trebuie să vă duceţi la o sală de sport sau să investiţi sume mari în echipamente scumpe ca să începeţi să intraţi şi să vă menţineţi în formă. Iar dacă corpul dumneavoastră se simte mai sănătos, mintea dumneavoastră se va simţi mai vie şi va deveni şi mai agilă.

Aţi dormit îndeajuns de mult noaptea trecută?

Dormiţi destul în mod normal? Somnul este perioada în care corpul nostru se reface. Aşadar, aveţi grijă cât dormiţi ca să fiţi în cea mai bună formă.

Ţineţi minte un lucru, sunteţi într-o formă la fel de bună ca ultima masă dinainte de culcare – acesta este combustibilul care vă ajută creierul să funcţioneze în timpul somnului. Dacă aţi mâncat mâncare nesănătoasă, vă îngreunaţi situaţia. Dacă aţi mâncat sănătos şi echilibrat, creierul dumneavoastră îşi va desfăşura activitatea de întreţinere a organismului în condiţii mai bune.

Emoţional

Cât de bogată este viaţa dumneavoastră emoţională şi imaginativă? Puteţi fi foarte activ din punct de vedere fizic, dar să nu citiţi niciodată o carte, să vedeţi o piesă de teatru sau un film. Puteţi munci din răsputeri într-un post care vă implică mintea, dar să uitaţi să vă distraţi. Folosiţi roata vieţii (vezi p. 179) pentru a vă ajuta să aflaţi ce domenii ale vieţii dumneavoastră sunt neglijate, iar apoi încercaţi să refaceţi echilibrul.

Ce fel de relaţie v-ar hrăni emoţional? Acordaţi-i prioritate.

Petreceţi timp cu copiii. Ei sunt de obicei mai deschişi faţă de experienţele şi sentimentele lor decât adulţii şi mai direcţi în a le arăta. Sunt, de asemenea, extraordinar de creativi şi veseli.

INTELECTUAL

Ce altceva puteţi face pentru a vă hrăni mintea? Continuaţi să puneţi întrebări. Amintiţi-vă cum fac copiii, pun întrebări tot timpul şi învaţă foarte repede. Punând întrebări şi întrebându-vă care e răspunsul vă menţineţi creierul în formă.

Alegeţi să priviţi un program la televizor sau să citiţi un articol despre o problemă cu care nu sunteţi familiarizat. Nu trebuie să deveniţi un expert – dar este un

exerciţiu folositor să încercaţi să pătrundeţi în tainele unei lumi diferite.

Puneţi întrebări altor oameni despre viaţa şi activitatea lor şi fiţi atent la răspunsuri. Imaginaţi-vă cum ar fi să fiţi în locul lor, să trăiţi viaţa lor; aceasta este o hrană foarte sănătoasă pentru imaginaţia dumneavoastră şi vă dezvoltă, totodată, abilitatea de a adopta şi a doua poziţie.

Învăţaţi să meditaţi – peste 30 de ani de cercetări în domeniul Meditaţiei Transcendentale au evidenţiat faptul că această formă specială de meditaţie îmbunătăţeşte performanţele intelectuale şi funcţionarea minte-corp.

Profitaţi la maximum de timpul dumneavoastră

Acordând atenţie experienţei dumneavoastră senzoriale, vă îmbogăţiţi funcţionarea mentală şi fizică şi reuşiţi să vă atingeţi în mai mare măsură potenţialul. Acest lucru vă ajută în egală măsură să schimbaţi modul în care vă raportaţi la procesul timpului: accesând informaţia internă înmagazinată, puteţi învăţa din experienţele trecutului, puteţi profita în mai mare măsură de bogăţia acestora şi puteţi corecta totodată efectele deciziilor limitative şi ale traumelor din trecut. Puteţi obţine mai multă informaţie din ceea ce se întâmplă în prezent şi puteţi învăţa cum să realizaţi rezultatele dorite în viitor. Acordând mai multă atenţie informaţiei senzoriale din prezent, vă puteţi bucura mai mult de anumite lucruri şi puteţi reduce timpul necesar pentru a vă adapta experienţelor care par a fi dificile sau a avea o încărcătură negativă. Iar dezvoltând capacitatea de a vă imagina şi crea propriul viitor fascinant, vă puteţi coordona mai uşor şi mai eficient pentru a vă îndeplini obiectivele.

Îmbogăţindu-vă viaţa şi profitând cât mai mult de fiecare clipă, în loc să vă lăsaţi „purtat de val”, în mod pasiv, puteţi să păstraţi şi să sporiţi sentimentul de autonomie şi să rămâneţi activ până la o vârstă înaintată.

După cum spune unul dintre colegii noştri: „Îmi spun tot timpul că viaţa nu este o repetiţie. O trăim o singură dată. Aşadar, încerc să nu irosesc nicio clipă”.

Experienţa de până acum ne-a demonstrat că NLP, atunci când modelează persoane care şi-au păstrat mintea vie la vârste înaintate, îi învaţă pe aceşti oameni să-şi folosească în mod cât mai activ mintea, punându-şi întrebări despre tot felul de lucruri şi implicându-se în experienţe noi. Am constatat, totodată, că aceşti oameni au mai toţi o pasiune căreia îi dedică mult timp. O prietenă a noastră, o femeie în vârstă, încă se ocupă de gospodăria casei şi de o grădină destul de mare de legume, deşi suferă de artrită. Toată viaţa a fost extrem de interesată de politică. În timp ce o ascultăm vorbind, vioiciunea ei mentală şi curiozitatea ei permanentă ne duc cu gândul la o persoană mult mai tânără.

Pasiunea presupune energie şi implicare. Este vital să avem o pasiune – este mai puţin important cât de mult ne concentrăm asupra ei. Dacă nu aveţi o pasiune, gândiţi-vă la ceea ce vă făcea cu adevărat plăcere când eraţi copil. Sau la ceea ce v-aţi promis în sinea dumneavoastră să faceţi dacă aţi câştiga la loterie sau aţi primi o moştenire. Ce aţi putea face în prezent pentru ca pasiunea adormită să reînvie, astfel încât să vă ajute să profitaţi de fiecare clipă a vieţii dumneavoastră?

Controlaţi-vă deprinderile

Suntem cu toţii persoane care au obiceiuri, programate să înmagazineze şi să repete ceea ce au învăţat. În multe privinţe, aceasta este o calitate foarte folositoare. Acest lucru înseamnă că multe deprinderi, odată învăţate, pot fi folosite fără să ne mai gândim la ele şi fără să fie nevoie să aducem vreo modificare, cu excepţia cazului în care se schimbă ceva. Deprinderea de a vorbi, de a merge şi de a citi sunt un bun dobândit pentru tot restul vieţii. Însă tendinţa înnăscută de a repeta tipare

înseamnă totodată că le putem repeta pe cele care nu funcţionează prea bine sau pe cele care ne limitează într-o anumită măsură. Fumatul sau roşul unghiilor reprezintă două exemple potrivite de tipare care au avut cândva un scop, dar care nu îşi mai au acum rostul şi vreţi să le schimbaţi. Însă eficienţa obiceiului vă face să credeţi că schimbarea sa sau renunţarea la el va fi dificilă. Dependenţa, timiditatea, sinceritatea şi lipsa de tact pot deveni şi ele obişnuinţă. Spunem chiar despre anumiţi oameni că sunt „înrăiţi” în obiceiurile lor (fumători, băutori înrăiţi).

NLP a demonstrat dincolo de orice îndoială că oamenii se pot schimba, dacă vor acest lucru şi dacă ştiu cum s-o facă. Uneori au nevoie de ajutor. Nimeni nu trebuie să fie însă victima obiceiurilor sale dacă nu vrea acest lucru. Să vă asumaţi controlul asupra obiceiurilor dumneavoastră nedorite este una dintre căile prin care puteţi spori funcţionarea creierului, a minţii dumneavoastră. Asta seamănă întrucâtva cu a vă trece în revistă documentele de pe computer pentru a constata pe care trebuie să le păstraţi şi pe care trebuie să le ştergeţi. De ce să irosiţi spaţiu din capul dumneavoastră – şi din viaţa dumneavoastră – cu programe vechi?

Orice obicei se dezvoltă prin repetare, şi pe măsură ce-l repetăm devenim tot mai puţin conştienţi de felul în care facem acest lucru. Un copil mic care învaţă să meargă nu va ţine minte primii paşi pe care i-a făcut fără ajutor. Acelaşi lucru este valabil şi în cazul schimbării unui obicei: odată ce am reuşit s-o facem şi apare un nou tipar, repetarea lui contribuie la deplina sa instalare. Dacă vreţi să deveniţi mai ferm într-o relaţie, prima dată când spuneţi „Nu”, şi o spuneţi din convingere, poate fi un pas important. Odată cu trecerea timpului vă va fi tot mai uşor să ştiţi ce doriţi şi să cereţi asta, până când devine un obicei, aşa cum tot un obicei era cândva să vă lăsaţi călcat

în picioare.

Ţineţi minte, niciodată nu e prea târziu

Niciodată nu e prea târziu să învăţăm un nou mod de a gândi, de a simţi sau de a ne purta. Am lucrat cu persoane de 70, de 80 şi de 90 de ani care îşi doreau cu adevărat să înveţe lucruri noi şi care au reuşit. Wendy îşi aminteşte şi acum de o întâlnire a European Veteran's Athletics Championships la începutul anilor '80, la organizarea căreia a participat şi soţul ei. Se aflau acolo săritori în înălţime de 70 de ani, alergători în cursa cu obstacole de 80 de ani. Aceşti oameni erau încă într-o formă de invidiat. La Maratonul de la Londra participă aproape întotdeauna alergători de 60, 70 şi 80 de ani. Iar Open University are mulţi absolvenţi vârstnici. Vârsta nu este o barieră; atitudinea da.

Cu câţiva ani în urmă, rula un serial de televiziune despre oameni care au parte de experienţe noi: un miner care şi-a petrecut cea mai mare parte din viaţă în adâncuri a ieşit la pensie şi s-a apucat să ia lecţii de pictură. După câţiva ani, picturile lui au fost expuse în mod regulat în săli de expoziţii (expoziţii personale). Două doamne în vârstă urcau în fiecare vară în Himalaya. Întotdeauna îşi doriseră să facă acest lucru, s-au dus o dată acolo, iar apoi au continuat să se ducă în fiecare vară. Deşi una dintre ele se deplasa tot mai greu, nu a renunţat: a aranjat să fie ajutată. Un bărbat în vârstă pe care-l cunoşteam şi-a pierdut treptat vederea. Cum cea mai mare plăcere a lui era să cânte la pian, înainte să orbească complet, şi-a propus să memoreze toate partiturile favorite. În felul acesta, le putea cânta şi după ce înceta să mai vadă.

Am cunoscut un om de afaceri care conducea de mulţi ani o importantă companie naţională şi care, în jumătăţile de oră pe care le petrecea în fiecare zi în tren, în drum spre serviciu, a învăţat şapte limbi străine. „Pot învăţa orice îmi propun în acea jumătate de oră”, spunea

el.

Aşadar, puteţi alege direcţii noi sau vă puteţi dezvolta abilităţile existente, pe tot parcursul vieţii. Iar dacă vă doriţi acest lucru şi vă însuşiţi abilităţile necesare, puteţi schimba şi obiceiurile interpersonale. Am avut clienţi de 70 de ani care voiau să folosească NLP pentru a-şi îmbunătăţi relaţiile pe termen lung. Şi chiar dacă aţi putea avea impresia că aveţi nevoie de ajutor specializat pentru a opera anumite schimbări pe care vreţi să le faceţi, abordările şi instrumentele NLP din această carte vă vor fi de ajuns. Aţi putea începe studiind condiţiile ce trebuie îndeplinite pentru a obţine anumite rezultate, prezentate la p. 91. Ce vă doriţi cu adevărat? Dacă vreţi ceva cu adevărat, ar trebui să nu fie niciodată prea târziu.

Cum să fiţi mai creativ

Ce este creativitatea?

Oamenii confundă deseori creativitatea cu originalitatea – iar apoi se simt descurajaţi deoarece li se pare extrem de dificil, chiar imposibil, să fie cu adevărat originali. Putem fi cu toţii creativi, deoarece, după cum am spus, creativitatea înseamnă să facem noi conexiuni – ceea ce din punct de vedere neurologic este adevărat. Creativitatea este extinderea limitelor minţii. Ea poate presupune anumite riscuri: şi presupune întotdeauna descoperiri. Prin crearea unor noi conexiuni, construiţi puterea minţii şi vă dezvoltaţi flexibilitatea mentală şi interpersonal. De fiecare dată când legaţi două lucruri, creaţi o a treia entitate. Iar acea nouă conexiune se poate conecta cu alte idei, alte posibilităţi. Imaginaţi-vă impactul pe care l-ar putea avea acest lucru asupra unui sistem cum este creierul!

Rezultatele pot fi uimitoare. Neil Armstrong a făcut renumitul său prim pas pe Lună în 1965. Iar acel eveniment a schimbat relaţia noastră cu Universul. A confirmat potenţialul inventivităţii şi măiestriei omului: ne-

a învăţat că, dacă ne dorim îndeajuns de mult acest lucru şi putem găsi modalităţi de a-l face, putem rezolva probleme care au fost imposibil de rezolvat până acum.

Bănuim ca acest eveniment i-a făcut pe mulţi oameni să se încreadă, cu multă convingere şi cu o putere eliberatoare, în iscusinţa omului. Iar acum există deja planuri pe termen lung pentru vizitarea planetei Marte.

A fi creativ la nivel individual are acelaşi potenţial: când punem lucrurile laolaltă, trecem dincolo de ele; şi avem posibilitatea să ne formăm noi convingeri despre noi înşine şi despre potenţialul nostru. îmi amintesc că am stat de vorbă la un moment dat cu o adolescentă căreia îi plăcea să înveţe. I se părea fascinant. „Uneori, am impresia că creierul meu se măreşte cu adevărat”, spunea ea.

Copiii sunt creativi în mod natural şi fiecare dintre noi a fost cândva copil. Aşadar, cu toţii am fost creativi, chiar dacă acum nu înţelegem în mod conştient ce presupunea acest lucru. Copiii îşi demonstrează creativitatea prin modul în care descoperă mediul înconjurător şi dau acestui lucru propriile înţelesuri. Când era foarte mică, lui Charlotte, fiica lui Wendy, îi plăcea să se joace cu toate holurile şi cutiile de plastic depozitate într-un dulap sub chiuvetă. Tot ce trebuia să facă Wendy era să deschidă uşile dulapului, iar Charlotte avea de lucru şi se distra de minune ore întregi. Mulţi copii au prieteni imaginari şi creează lumi noi cu ajutorul jucăriilor lor. Ei nu au nevoie de unelte speciale: semnificaţiile le vin de la sine.

Creativitatea înseamnă să faci legături şi conexiuni: ca să fiţi creativ, trebuie să vă acordaţi permisiunea şi timpul necesar pentru a face noi conexiuni. Este mai degrabă un proces decât un produs. Puteţi fi creativ la muncă sau acasă, când rezolvaţi probleme, lucraţi în grădină sau luaţi o hotărâre. Puteţi fi creativ când folosiţi

cuvinte, materiale, idei şi când faceţi mâncare. Puteţi fi creativ cu mediul înconjurător sau cu gândurile dumneavoastră.

Un alt aspect important al creativităţii este faptul că are drept rezultat ceva nou, chiar dacă fiecare ingredient este deja cunoscut şi familiar. O raportare personală este creativă, deoarece este o concluzie nouă la care ajungeţi datorită informaţiilor pe care le aveţi deja. Cea care face diferenţa este perspectiva nouă.

Mai presus de orice, a fi creativ ne readuce într-o stare nu cu mult diferită de cea a fiicei lui Wendy în faţa dulapului deschis. A fi creativ presupune să fii absorbit. Să-ţi placă ceea ce faci. Să fii foarte atent la detalii. Să ai o viziune. Să fii entuziasmat. Vesel. Să te întrebi ce s-ar întâmpla dacă…

Bariere în calea creativităţii

Iată câteva dintre cele mai obişnuite bariere în calea creativităţii. Vedeţi care sunt valabile (dacă este vreuna) în cazul dumneavoastră:

Lipsa de timp. De fapt, lipsa timpului nu este atât de importantă pe cât pare: procesul prin care facem conexiuni, despre care vă vorbeam, nu durează decât câteva secunde. Se poate întâmpla oricând, oriunde – cu condiţia să fiţi în starea potrivită şi să acordaţi atenţie propriei experienţe. Aşadar, creativitatea depinde mai mult de calitatea timpului pe care-l aveţi la dispoziţie şi de libertatea minţii dumneavoastră de a fi receptivă la experienţa dumneavoastră.

Teama de a fi judecat. Aceasta este lovitura de graţie pentru orice sesiune de ***brainstorming***. Creativitatea produce idei neobişnuite, iar să fii creativ înseamnă într-o oarecare măsură să fii diferit. Unii oameni consideră că a fi diferit înseamnă să fii ciudat, straniu, să reprezinţi oarecum o ameninţare. Teama de a fi considerat ciudat, prost sau chiar diferit va ucide creativitatea.

Lipsa stimei de sine. Dacă faceţi ceva creativ, treceţi dincolo de limitele a ceea ce este familiar, pentru dumneavoastră şi poate şi pentru alţi oameni. Uneori, când se întâmplă acest lucru, oamenii se tem că, de vreme ce ideile lor, sau acţiunile lor, sau invenţiile lor sunt diferite, şi ei trebuie să fie într-o oarecare măsură ciudaţi sau să se înşele în ceea ce susţin sau fac. Când vă lipseşte stima de sine, a fi diferit în orice privinţă – chiar şi prin modul de a gândi – poate părea riscant. Pericolul este să renunţaţi la noua raportare pentru a nu mai ieşi în evidenţă.

Teama de eşec. Acesta poate fi un mecanism inhibitor extrem de puternic. Deşi, prin definiţie, dacă faceţi o nouă conexiune, aceasta nu poate fi în mod inerent „buna* sau „greşită. În acest caz eşecul poate însemna:

— Fie că acea conexiune nu a funcţionat în modul în care voiaţi sau speraţi.

— Fie că altcineva nu a fost de acord cu ea. Şi ce dacă nu a fost de acord cu ea? De-a lungul anilor, Ian a auzit mulţi oameni vorbind despre modul în care el creează atâtea proiecte de succes şi l-au întrebat cum reuşeşte să facă acest lucru. De obicei, el spune că aceste proiecte reprezintă circa 10% din ceea ce are în minte. Restul de 90% fie nu au funcţionat, fie nu au fost puse niciodată pe hârtie.

Creativitatea nu este apanajul geniilor. Einstein avea o minte strălucită, dar el nu poate fi cel mai bun model de creativitate pentru cei mai mulţi dintre noi. Pentru a fi creativ nici măcar nu aveţi nevoie de o pregătire de specialitate. Iar roadele creativităţii dumneavoastră se pot manifesta în fel şi chip, în viaţa de fiecare zi. Designerul Kaffe Fassett, specializat în arte decorative, este un exemplu foarte bun. La vârsta de 28 de ani, deşi nu mai tricotase niciodată, a fost vrăjit de textura şi culorile lânii. După ce a cumpărat vreo 20 de culori de lână, primul lucru la care s-a gândit a fost să găsească pe cineva care ştie

bine să tricoteze, să poată transpune în realitate modelele pe care le avea el în minte. „Treptat am început să înţeleg că trebuie să învăţ să tricotez şi să desenez în acelaşi timp... în următorii câţiva ani, am ignorat multe dintre regulile care par să-i blocheze pe cei mai mulţi dintre cei care tricotează şi să-i îndemne astfel să facă piese de îmbrăcăminte monocrome. Încântat, am combinat fire cu texturi şi culori diferite, am făcut noduri în mijlocul rândurilor şi am folosit până la 20 de culori într-un singur rând, în unele dintre cele mai ambiţioase eforturi” (***Glorious Knitting***, Century Publishing, 1985). Şi a revoluţionat tricotajele. Folosea cele mai simple puncte (nu era un „expert”), lăsând culoarea, textura şi modelul să „picteze” desenele pe care le avea în minte. A ţinut conferinţe, a organizat workshopuri, unul dintre principalele sale obiective fiind să convingă oamenii „că pot face ceva cu adevărat frumos, care să le schimbe viaţa”. Oamenii au presupus cel mai adesea că, de vreme ce îşi începuse cariera ca pictor, avea calităţile esenţiale necesare, care lor le lipseau. „Vreau să încerc să vă fac să înţelegeţi că simţul culorii nu este ceva ce ştii în mod automat; descoperi şi redescoperi secretele culorilor jucându-te cu ele şi, mai presus de orice, ***privindu-le*** tot timpul”.

Dacă v-aţi îndoit vreodată de abilitatea dumneavoastră de a fi creativ, amintiţi-vă că, de cinci sau şase ori pe noapte, creaţi un vis absolut nou, căruia îi scrieţi scenariul, pe care îl regizaţi, jucaţi în el şi îl priviţi, care poate implica toate simţurile dumneavoastră, schimbă timpul şi locul de desfăşurare a evenimentelor şi poate avea un impact care durează multă vreme după ce v-aţi trezit. Această creaţie nu necesită niciun efort şi de aceea oamenii nu-i recunosc această calitate!

Cum să fiţi mai creativ

Găsiţi cadrul potrivit al minţii. Observaţi starea pe

care o asociaţi cu ideea de a fi creativ. Aflaţi ce o declanşează şi ce o menţine. Care este momentul din zi cel mai prielnic? Decorul cel mai potrivit? Simţiţi nevoia să fiţi singur – sau poate de unul singur în mijlocul mulţimii? Preferaţi să fie linişte? Sau să aveţi muzică în fundal? întocmiţi un profil al stării dumneavoastră de creativitate. Nu vă bazaţi pe apariţia acestei stări în mod accidental. Creaţi-i condiţiile prielnice să se manifeste în mod regulat.

Încurajaţi-vă să visaţi, chiar şi cu ochii deschişi. Acordaţi atenţie creativităţii dumneavoastră şi nu-i respingeţi roadele, considerându-le „doar un vis" sau „doar visare cu ochii deschişi" Nu irosiţi ceea ce tocmai descoperiţi, ignorând acest lucru.

Întrebaţi-vă „Dar dacă?" şi „Ce altceva?" şi „Cum altfel?" Nu vă opriţi după primul răspuns sau după prima idee care v-a venit. Mergeţi mai departe, găsiţi mai multe idei, idei diferite.

Când aveţi o problemă, pretindeţi că soluţia obişnuită nu este disponibilă. Acest lucru poate funcţiona la tot felul de niveluri. Dacă se întâmplă să vi se strice computerul, cum altfel puteţi face treaba pe care v-aţi propus-o pentru astăzi? Aţi putea folosi un reportofon? Aţi putea întocmi o hartă a minţii? Aţi putea folosi telefonul? Dacă, de obicei, vă susţineţi argumentele în faţa celorlalţi, ce s-ar întâmpla dacă aţi încerca să vă notaţi sentimentele? S-ar putea ca unele soluţii să nu fie mai bune decât cele cu care sunteţi obişnuit: altele vă pot oferi noi oportunităţi extraordinare. În NLP se spune: dacă faci mereu ceea ce ai făcut întotdeauna, vei obţine mereu ceea ce ai obţinut întotdeauna. Creativitate înseamnă să faci ceva diferit.

Vezi cât de multe rezultate diferite poţi obţine cu aceleaşi ingrediente. Există o carte de bucate intitulată ***Recipes 1 – 2 – 3***, scrisă de Rozanne Gold (Grub St, 1997), în care fiecare reţetă este făcută din doar trei ingrediente. Unele reţete folosesc aceleaşi trei

ingrediente, dar în alte cantităţi sau se prepară altfel pentru a se ajunge la rezultate diferite. Ian folosea acelaşi principiu în workshopurile de creativitate: luaţi nişte obiecte pe care le folosiţi zilnic la birou (clame, post-it, elastice etc.) şi imaginaţi-vă în cât de multe moduri le puteţi folosi în diferite combinaţii. Esenţial este să le combinaţi între ele.

Însuşiţi-vă regulile şi ignoraţi-le. În multe domenii, variaţiile pe temele sau regulile existente reprezintă cheia succesului, fie că e vorba de improvizaţiile din jazz sau de paturi supraetajate.

Gândiţi-vă la alte modalităţi de a face lucrurile obişnuite. Schimbaţi ordinea în care faceţi lucrurile familiare. Schimbaţi modul în care faceţi ceva cu unul mai puţin previzibil. Folosiţi mâna stângă, dacă sunteţi dreptaci şi invers. De îndată ce ieşim din rutină, trecem de la o stare în care funcţionăm pe pilot automat, la una în care suntem atenţi şi activi. Folosind mâna stângă, dacă sunteţi dreptaci, veţi exersa conexiunile cerebrale nefamiliare şi veţi contribui la formarea unor noi legături, încercaţi să folosiţi cealaltă mână pentru a vă spăla pe dinţi, sau pentru a vă pieptăna. Vi se pare ciudat, nu-i aşa? încercaţi să fiţi ambidextru, pentru că astfel veţi crea noi conexiuni în creierul dumneavoastră.

Atenţie la diferenţa care face diferenţa. Când întâlniţi ceva care vă şochează pentru că este altfel decât vă aşteptaţi, original sau nou, întrebaţi-vă în ce constă, de fapt, diferenţa. În cazul articolelor de lână create de Kaffe Fassett, diferenţa constă adesea în folosirea unei culori neaşteptate: de pildă, o linie turcoaz într-un model în care predomină rozul şi purpuriul, care dă un plus de intensitate celorlalte culori şi le face să fie mai vibrante. Creativitatea sa constă în bună măsură în capacitatea de a combina culori de lână ca acestea, care în mod obişnuit nu par să se potrivească, şi de a realiza că un element

neaşteptat care apare undeva face, de fapt, diferenţa.

Strategia creativităţii Disney în Capitolul 3 am vorbit despre Robert Dilts. Dilts, unul dintre deschizătorii de drum în domeniul NLP, a scris mult despre strategiile de geniu şi a modelat o seamă de oameni extraordinari, printre care s-a numărat şi Walt Disney. Strategia creativităţii Disney (vezi p. 61), despre care a vorbit Dilts îi determină pe oameni să identifice trei roluri esenţiale în procesul de generare a creativităţii – visătorul, realistul şi criticul. Deseori aceste roluri se confundă, sau unul dintre ele dictează şi celorlalte. Pentru multe persoane criticul este dictatorul, dar trebuie să ţinem seama că termenul „critic” înseamnă cineva care evaluează, nu doar indică ce este greşit.

Când Ian foloseşte strategia Disney în cazul organizaţiilor, el distribuie câteodată fiecare rol într-o cameră diferită, aşa încât atunci când oamenii intră acolo, să spunem în Camera Visătorului, ei visează, sau în Camera Criticului, sunt doar critici. NLP foloseşte adesea spaţiul fizic astfel: specifică ce se întâmplă într-un loc anume, pentru a ne ajuta să intrăm în starea potrivită şi să ştim la ce să ne aşteptăm, iar mişcarea fizică este un mijloc eficace de a ne schimba starea. Cele trei roluri, visătorul, realistul şi criticul, pot fi şi separate în timp. Vă puteţi afecta un timp pentru visare, şi vă puteţi consemna visele într-un caiet, pentru a putea reveni la ele când sunteţi pregătit să vă gândiţi la felul în care ar putea fi puse în practică (realistul) şi ce criterii sau probleme ar putea presupune acest lucru (criticul). Oricum aţi separa rolurile, cel mai important lucru este să ştiţi ce rol jucaţi la un moment dat şi să-i acordaţi fiecăruia suficient timp pentru a-şi îndeplini menirea.

Creativitatea este o activitate naturală, înnăscută, specifică fiinţelor omeneşti. Preţuind-o, încurajând-o şi folosindu-vă de ea, veţi reuşi să vă folosiţi creierul, mintea,

la capacitate maximă, fie că este vorba să găsiţi soluţii unor probleme mai vechi, fie că este vorba să descoperiţi direcţii noi în viaţă, fie că este vorba să vă permită să vă bucuraţi mai mult de timpul dumneavoastră liber, fie că vă permite să aveţi performanţe mai bune la locul de muncă. Aşadar, în ce scop aţi prefera să vă folosiţi creativitatea? Este alegerea dumneavoastră.

Cum să învăţaţi mai repede

Fiecare dintre noi a fost un elev studios. Până să ajungeţi să citiţi această carte, aţi dobândit deja o multitudine de abilităţi complexe fizice, mentale şi interpersonale, precum şi nenumărate informaţii despre tot felul de lucruri. Pe cele mai multe dintre ele consideraţi că trebuia oricum să le aveţi. Aţi deprins de asemenea o serie de abilităţi şi convingeri care vă limitează sau să îngreunează viaţa într-un fel sau altul – probabil inclusiv unele îndoieli legate de capacitatea dumneavoastră de a învăţa sau de a învăţa îndeajuns de repede. Şi cum cei mai mulţi dintre noi avem o slujbă şi/sau copii de crescut şi avem o viaţă destul de plină, dacă nu chiar înnebunitoare, ne-ar fi de un real folos să putem învăţa mai repede.

Din experienţa noastră de coach, ştim că una dintre cele mai importante modalităţi de a grăbi învăţarea este de a renunţa la anumite lucruri învăţate deja şi la anumite presupuneri negative, care nu ne sunt de niciun folos. Fiecare sământă este programată să devină un exemplar complet al speciei din care face parte – dacă are condiţiile necesare să se dezvolte. După cum mulţi ştim din propria experienţă, fie că este vorba de plantele de la birou, de acasă sau din grădină, chiar şi plantele cărora nu le merge bine au o capacitate uimitoare de a-şi reveni şi de a se dezvolta mult mai sănătoase odată ce condiţiile de viaţă le-au fost îmbunătăţite.

Dacă vreţi să ştiţi cum să învăţaţi mai repede, v-ar fi de folos puţină automodelare. Când eraţi copil, reuşeaţi să

vă însuşiţi mult într-un timp foarte scurt, nu doar informaţii, ci şi abilităţi sociale, coordonare corp-minte şi multe, multe altele. Cum reuşeaţi să faceţi asta?

Vă vom arăta acum. NLP vă poate ajuta să identificaţi condiţiile adecvate pentru a putea învăţa şi ce anume blochează acum acest proces, astfel încât să puteţi fi din nou liber să învăţaţi la fel de uşor ca atunci când eraţi copil.

Aşadar, cum reuşeaţi să faceţi asta cu ani în urmă? Primii cinci ani de viaţă reprezintă cel mai uimitor program accelerat de învăţare creat vreodată. Nu tot ce învăţaţi în această perioadă este neapărat „bun", fireşte, adică nu totul vă va fi de folos în viaţa ulterioară – puteţi învăţa, de pildă, să fiţi intimidat sau extrem de anxios – însă copiii mici învaţă lucrurile în întregime şi cu fiecare parte a lor. Învaţă fără să considere că ceea ce fac este să înveţe. Ei încep să-şi proiecteze lumea folosindu-şi deplin toate simţurile tot timpul cât sunt treji. Aceasta este o învăţare prin imersiune. După aceea, în principiu, fiecare devine o persoană care învaţă repede.

Ce presupune învăţarea rapidă ***învăţarea este considerată relevantă de cel care învaţă***

Când suntem mici, lumea este fascinantă deoarece este ceva nou pentru noi. Nu avem încă mecanisme de sortare care să ne spună că anumite lucruri sunt „mai importante" sau „mai folositoare" decât altele. Totul este nou, totul ne oferă ceva în plus. Învăţarea este extrem de importantă din mai multe motive: pentru că este interesant să înveţi, pentru că are legătură cu un obiectiv imediat, pentru că este răsplătită, pentru că ne ajută să modelăm pe cineva care este important pentru noi, pentru că ne oferă mai multă autonomie, putere sau modalităţi de a ne exprima – pentru că suntem curioşi şi vrem să ştim.

Toate aceste motive ne încurajează să învăţăm repede şi bine. În termeni NLP, acestea sunt motivaţii de

tip „către” Procesul învăţării este ceva ce persoana care învaţă se angajează în mod activ să facă.

SFAT:

Asiguraţi-vă că sunteţi motivat – găsiţi o motivaţie pentru orice vreţi să învăţaţi şi convingeţi-vă că ştiţi despre ce este vorba.

Cel care învaţă este foarte concentrat asupra prezentului

Copiii foarte mici acordă o mare atenţie lucrurilor care se petrec în jurul lor şi lucrurilor pe care le fac. Ei nu se gândesc în ce fel ziua de astăzi seamănă sau nu cu ziua de ieri. Aceste concepte – şi grijile pe care le pot aduce cu ele – apar mai târziu. Ei nu desfăşoară în minte mai multe scenarii posibile – aşadar nu au de ce să fie distraşi şi se concentrează pe ceea ce fac. Pot fi distraşi, şi chiar sunt distraşi uneori, dar în aceste cazuri se lasă antrenaţi total de ceea ce-i distrage! Sunt atenţi 100%.

SFAT:

Fiţi atenţi la întrebările care vă frământă. Ar putea fi de folos să notaţi lucruri care presupun să le acordaţi atenţie mai târziu, astfel încât să vă puteţi concentra mai bine asupra a ceea ce faceţi în prezent. Procedând astfel, reveniţi la realitate.

Cel care învaţă este total implicat în experienţa sa în această etapă, învăţatul se realizează într-o stare de asociere deplină, care generează o profundă implicare neurologică şi fiziologică şi-i permite celui care învaţă să facă rapid progrese simţitoare.

SFAT:

Alegeţi-vă timpul potrivit, cadrul potrivit şi starea care să vă asigure cele mai mari şanse să vă implicaţi. Cultivaţi arta de a fi deplin asociat cu experienţa dumneavoastră. Începeţi să învăţaţi făcând acest lucru. (Vezi p. 45 pentru mai multe detalii despre asociere.)

Toate simţurile celui care învaţă sunt implicate

în procesul învăţării

Copiii nu se gândesc la felul în care învaţă sau cum ar trebui să o facă. Toate simţurile lor sunt „pe recepţie" pentru a culege şi procesa informaţia. Asta înseamnă că ceea ce ei învaţă poate fi codificat în multiple feluri, pentru a deveni accesibil mai rapid şi mai eficient.

SFAT:

Implicaţi cât mai multe dintre simţurile dumneavoastră în actul învăţării conştiente. Gândiţi-vă întotdeauna cum puteţi face ca şi cele mai abstracte noţiuni să capete un aspect vizual, auditiv şi chinestezic. De pildă, aţi putea lua notiţe, construi modele, aţi putea explica şi exemplifica lucrurile pas cu pas (chinestezic), aţi putea crea hărţi mentale şi folosi creioane colorate (vizual), sau aţi putea asculta muzica unor compozitori ai barocului, precum Bach şi Vivaldi, despre care se spune că stimulează concentrarea şi învăţarea (auditiv).

Eforturile celui care învaţă sunt deseori lăudate sau recompensate

Copiii foarte mici sunt lăudaţi pentru fiecare lucru pe care încearcă să-l facă, precum şi atunci când chiar reuşesc. Chiar dacă vine o vreme când adulţii încep să considere că anumite abilităţi le au din naştere, fiecare dintre noi a fost încurajat şi lăudat atunci când a reuşit să şadă, să meargă de-a buşelea, să stea în picioare, să vorbească şi să meargă. Cu noroc, s-a creat o temelie, care poate deveni baza autoîncurajării în dorinţa noastră de a ne asuma riscul de a încerca lucruri noi.

SFAT:

Găsiţi modalităţi de a vă lăuda şi răsplăti eforturile. Folosiţi dialogul interior încurajator. Fragmentaţi obiectivul propus în etape şi răsplătiţi-vă pentru fiecare etapă încheiată.

Să privim lucrurile în termeni de succes şi eşec

Cel care învaţă nu a învăţat încă să judece lucrurile

în termeni de „succes” şi „eşec” – aşa că nu se descurajează uşor atunci când ceva nu merge. În realitate, când cineva care învaţă se simte frustrat, asta înseamnă mai degrabă că vrea să încerce din nou.

Copiii foarte mici nu sunt apostrofaţi şi nu se consideră că au avut un eşec atunci când încearcă să facă ceva, dar nu reuşesc. Primii lor paşi, primele lor cuvinte înseamnă extrem de mult pentru părinţi, aşa că n-au cum să le considere ceva care nu este îndeajuns de bine făcut. Un copil care face primii paşi, iar apoi cade, trebuie încurajat să se ridice şi să încerce din nou.

SFAT:

Fiţi îngăduitor în privinţa greşelilor şi limitelor dumneavoastră. Oamenii care-şi critică neîncetat fiecare gest, fiecare acţiune au tendinţa să-şi piardă încrederea în ei înşişi. Cei care uită erorile şi scăpările au mai multe realizări.

Cel care învaţă îşi dozează efortul

Când îşi pierd interesul sau obosesc, cei care învaţă fac altceva sau se odihnesc. Nu au învăţat încă să-şi nesocotească conştiinţa instinctivă a propriei stări, să se forţeze exagerat sau să-şi impună să facă imposibilul.

SFAT:

Dozaţi-vă eforturile – nu vă surmenaţi. Chiar şi atunci când vă simţiţi bine – poate în special atunci când vă simţiţi bine – faceţi o pauză. Nu schimbaţi regulile jocului, dacă aţi realizat ceva mai repede sau mai uşor decât vă aşteptaţi.

Procesaţi ce aţi învăţat

Cel care învaţă doarme mult şi profund, ceea ce îi oferă minţii inconştiente timpul necesar să proceseze ceea ce a învăţat, iar corpului timpul necesar să se refacă după efortul depus şi să-şi redobândească forţele.

Somnul este o componentă importantă pentru reuşita învăţării. El permite corpului să se odihnească şi să se

refacă după efortul depus. Efortul mental necesită energie şi tenacitate, aşadar orice tip de învăţare este în principiu obositor. Lucrurile învăţate sunt procesate şi înmagazinate inconştient – acesta fiind motivul pentru care uităm relativ uşor procesele care sunt implicate în anumite abilităţi complexe precum mersul, vorbitul sau cititul. Iar somnul este perioada în care partea inconştientă a minţii este foarte activă în procesarea materialului nou şi în crearea conexiunilor.

SFAT:

Respectaţi nevoia corpului dumneavoastră de a se odihni. Asiguraţi-vă că dormiţi destul de mult pentru a putea procesa ce aţi învăţat.

Am văzut care sunt criteriile pentru a învăţa repede. Dar dacă vrem să aprofundăm lucrurile, este crucial să înţelegem că nu este vorba numai să învăţăm tehnici noi, foarte inteligente. Să ştii să înveţi înseamnă deseori în primul rând să renunţi la tiparele pe care le-ai învăţat şi care te limitau şi să pui în locul lor stimulentele şi condiţiile originale. În loc să apeşi cu piciorul pe acceleraţie, încearcă mai întâi să ridici piciorul de pe frână.

Factori care inhibă învăţarea

Datorită experienţei noastre de formatori, am constatat că există anumite lucruri care în mod normal inhibă învăţarea eficientă. Am întocmit o listă, dar fiţi atent şi observaţi dacă nu există şi alţi factori, pe care îi consideraţi relevanţi pentru dumneavoastră. Odată ce aţi identificat care dintre ei se aplică mai mult în cazul dumneavoastră, sunteţi gata să schimbaţi lucrurile în bine.

Absenţa unei concentrări maxime

Lipsa unor recompense

Lipsa unor stimulente

Experienţa unor eşecuri

Judecăţi nefavorabile din partea altora sau judecăţi

proprii nefavorabile încredere în sine scăzută

Teama – de a nu face greşeli sau de a nu vă înşela într-o anumită privinţă

Decizii personale limitative

Dialog intern critic

Perfecţionism.

Cum să schimbaţi lucrurile în bine

Odată ce aţi început să identificaţi factorii care vă inhibă învăţarea în bune condiţii, încercaţi să vă amintiţi nişte evenimente specifice care vi se par semnificative. NLP a demonstrat cât de eficientă poate fi învăţarea dintr-o încercare (***one-trial learning***) şi ne oferă în egală măsură o serie de căi importante prin care putem schimba ceea ce am învăţat prin această metodă rapidă. Multe dintre aceste tehnici avansate sunt mai uşor de pus în practică dacă cerem ajutorul unui coach NLP experimentat sau al unei persoane care practică NLP, dar există şi multe modalităţi NLP eficiente de a vă ajuta singuri:

Reîncadraţi orice experienţă negativă ca învăţare – întrebaţi-vă ce lucru pozitiv aţi putut învăţa din asta.

Deveniţi conştient de ceea ce se petrece în dialogul dumneavoastră interior – şi faceţi-l să fie mai puţin critic sau mai încurajator.

Separaţi ceea ce faceţi de cine sunteţi – ca să nu confundaţi problemele de comportament sau de înzestrare cu identitatea dumneavoastră.

Amintiţi-vă problemele de învăţare din copilărie având acest lucru în minte – aşa încât să puteţi actualiza şi „şterge” orice comentarii nepotrivite pe care le-aţi putut înregistra.

Îngăduiţi-vă să faceţi greşeli – şi apoi întrebaţi-vă ce aţi învăţat făcându-le. Fragmentaţi obiectivele de învăţare în elemente mai mici, uşor de gestionat, realizabile – iar apoi concentraţi-vă atenţia numai pe un singur element o dată.

Înlăturaţi presiunea – acordaţi-vă îndeajuns de mult timp pentru a învăţa. Încercaţi şi varianta opusă, acordaţi-vă intervale de timp atât de scurte încât să nu puteţi învăţa ca de obicei. Aţi putea, de pildă, să citiţi mai repede, parcurgând paginile prea repede pentru a putea înţelege ceva. Faceţi acest lucru timp de un minut sau două şi veţi constata, când reveniţi la viteza obişnuită, când înţelegeţi totuşi ce citiţi, că acum citiţi mai repede. V-aţi reglat viteza de bază, familiară.

Păstraţi numai pentru dumneavoastră anumite obiective în privinţa învăţatului – astfel încât să nu conteze cât de mult progresaţi.

Implicaţi cât mai multe dintre simţuri, când învăţaţi – aşa încât să creaţi nişte coduri perceptibile. Le puteţi vedea, rosti, puteţi face asta? Fiţi cât mai inventiv.

Învăţaţi pe altcineva ceea ce aţi învăţat dumneavoastră – în felul acesta veţi afla cât de bine aţi înţeles lucrurile.

Imaginaţi-vă situaţii în care cele învăţate vă vor folosi în viitor – astfel sunteţi deja pregătit să activaţi acest nou potenţial.

Şi, în fine, întrebaţi-vă cum ar fi mai bine să procedaţi, încât să faceţi din învăţat o plăcere.

Cu cât învăţaţi mai bine şi mai uşor, cu atât aveţi mai multe opţiuni în privinţa a ceea ce puteţi învăţa şi a felului în care o puteţi face. Pe când era un tânăr jurnalist, Arthur Ransome a fost trimis în Rusia de ziarul său pentru a scrie despre Revoluţia rusă. A trebuit să înveţe limba rusă, ca să poată culege informaţii de la oamenii care erau implicaţi în desfăşurarea evenimentelor, aşa că s-a dus şi a cumpărat cât de multe cărţi pentru copii a putut. Ştia că vocabularul va fi relativ restrâns, iar gramatica va fi clară. Prins de firul poveştilor pe care le citea, a continuat să citească pentru a afla urmarea fiecăreia dintre ele. Acest proces i s-a părut atât de folositor încât a reuşit nu doar să vorbească

fluent limba rusă – s-a însurat cu secretara lui Lenin – ci a folosit ulterior aceeaşi metodă, pentru a învăţa şi alte limbi.

Dacă vrei să fii un conducător eficace, este vital să ai un stil eficace de a învăţa. Cu cât vei fi mai bun la învăţătură, cu atât mai bine vei reuşi să-i înveţi şi să-i faci mai puternici şi mai independenţi pe alţii, indiferent de vârsta lor. Cunoaştem un conducător foarte înzestrat, care este profesor în învăţământul preşcolar. Această femeie îi ajută deseori pe copii să se îmbrace sau să-şi lege şireturile. Ea a constatat că elevii ei învaţă mai bine dacă fragmentează procesul de învăţare pentru ei: la început, de pildă, le băga mâinile pe mânecile puloverului şi abia apoi le trăgea puloverul pe cap. Tot ce le rămânea lor de făcut era să-l tragă în jos şi să-l aranjeze. Când au învăţat să facă asta cu uşurinţă, i-a învăţat să-şi bage mâinile pe mânecile puloverului şi să-şi bage capul, în timp ce ea le ţinea puloverul. În cele din urmă, au învăţat să se îmbrace singuri. Când a venit vorba de legarea şireturilor, au început cu sfârşitul, cu legarea celor două bucle, au învăţat apoi cum să facă buclele, să încrucişeze cele două părţi ale şiretului şi să le treacă unul prin altul. Inversând etapele în fiecare dintre aceste procese, ea a fragmentat învăţarea, aşa încât copiii să se poată concentra pe rând pe fiecare etapă. Astfel, au deprins în mod natural îndemânarea necesară şi au reuşit să facă totul singuri.

Învăţarea şi stările

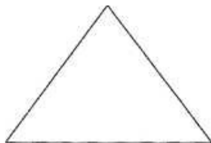
Datorită interacţiunii complexe dintre corp şi minte, în învăţare pot fi implicate multe procese. Dacă învăţăm ceva, ceea ce înmagazinăm în memorie va implica nu doar „conţinutul”, ci şi starea pe care o avem atunci când învăţăm (vezi p. 108). Altfel spus, învăţarea este dependentă de starea celui care învaţă – este ajutată sau îngreunată de starea în care suntem când învăţăm.

Cum funcţionează acest lucru? Experienţele

dumneavoastră de la şcoală, de pildă, ar putea influenţa felul în care vă simţiţi când sunteţi în situaţia de a învăţa ceva într-un cadru organizat, ca adult. Dacă matematica vă inspira teamă când eraţi elev, aţi putea constata că gândul de a învăţa matematică la vârsta adultă vă trezeşte sentimente asemănătoare.

NLP ne oferă mijloacele prin care putem deveni conştienţi de stările noastre şi care ne pot ajuta să schimbăm aceste stări, când sunt de natură să ne limiteze acţiunile sau nu ne sunt de niciun folos. NLP ne demonstrează că învăţarea activă, eficace, presupune o relaţie activă între trei lucruri:

starea celui care învaţă



conţinutul învăţat strategiile de învăţare

Dintre acestea, conţinutul este într-o oarecare măsură elementul cel mai puţin important! Dacă nu sunteţi în starea adecvată, este mult mai greu să folosiţi chiar şi cele mai bune strategii de învăţare. Dacă sunteţi în starea adecvată – aşa cum eraţi în primii ani de viaţă, când atenţia dumneavoastră era deplin implicată, nu vă puneaţi problema succesului sau a eşecului şi eraţi pregătit să fiţi curios şi să încercaţi tot felul de lucruri noi – şi dacă cunoaşteţi sau vi se arată cele mai folositoare strategii pentru acest tip de învăţare, atunci veţi învăţa uşor.

Pentru a învăţa mai repede, gândiţi-vă la trei situaţii în care aţi învăţat ceva uşor. Descrieţi starea pe care aţi avut-o în fiecare situaţie cât mai detaliat posibil. (Includeţi experienţe mentale şi gânduri, detalii fiziologice şi fizice, sentimente şi emoţii.) Ce au în comun toate acestea?

Gândiţi-vă la o situaţie în care aţi învăţat ceva cu dificultate. Descrieţi starea de atunci.

Folosiţi analiza contrastivă (vezi p. 56) pentru a găsi

diferenţele dintre situaţiile în care a fost uşor şi cele în care a fost greu. Găsiţi diferenţele care fac diferenţa. Astfel, puteţi descoperi cheia învăţării uşoare şi rapide.

Asiguraţi-vă că, data viitoare, când vreţi să învăţaţi ceva, vă creaţi aceste condiţii.

Dar dacă…

Iată trei astfel de posibile scenarii pe care noi le-am întâlnit, fiecare dintre ele vă va oferi o altă abordare pentru a învăţa mai repede.

Dar dacă eu învăţ încet?

Un coleg de-al nostru i-a fost coach unui poliţist, Dave, care avea nevoie de ajutor pentru a învăţa textele legilor şi prevederile legale pe care trebuia să le ştie pentru a-şi lua examenele. Trebuia să înveţe legile cuvânt cu cuvânt, nu doar să reţină prevederile generale. Avea multe lucruri de învăţat pe dinafară, dar i se părea aproape imposibil s-o facă şi spunea despre el că este un „elev slab”. Avea însă o motivaţie foarte serioasă: să cunoască legea era una dintre obligaţiile sale de serviciu ca poliţist – şi îşi dorea foarte mult acest lucru. Din fericire, colegul nostru l-a ajutat să descopere cum a ajuns să se considere un elev slab la şcoala. Pe parcurs, Dave şi-a amintit cât de uşor i-a fost să înveţe pe dinafară tot istoricul echipei lui preferate de fotbal, cam în aceeaşi perioadă când se considera la şcoală un elev slab. Reţinuse toate informaţiile şi toate cifrele cu exactitate şi, ceea ce este mult mai important, ştia foarte bine regulile jocului. Pentru Dave, a fost o adevărată revelaţie să-şi dea seama că ştia cum să înveţe astfel de informaţii. „Poate că nu eram un elev chiar atât de prost”, a comentat Dave. Reconectându-se cu eul său mai tânăr, care învăţase în mod strălucit exact tipul de informaţii detaliate, teoretice şi tehnice, pe care trebuia să le înveţe acum, Dave a făcut un pas important, şi-a recăpătat încrederea în sine şi şi-a acordat permisiunea de a învăţa ceea ce trebuia pentru

slujba sa de poliţist.

Dar dacă trebuie să învăţ ceva şi nu vreau s-o fac?

Este foarte util să ţineţi cont întotdeauna de dificultăţile pe care le întâmpinaţi şi să vă întrebaţi dacă vreţi cu adevărat să învăţaţi aceste lucruri, sau doar credeţi că ar trebui s-o faceţi, sau dacă altcineva crede că ar trebui s-o faceţi. Din experienţa noastră, ştim că oamenii fac cu mai multă tragere de inimă lucrurile care înseamnă ceva pentru ei. Uneori, dacă vă puneţi întrebarea „Vreau cu adevărat să fac acest lucru?” răspunsul va fi în mod cert „Nu”. Întrebaţi-vă, apoi, ce anume vă spune că ar trebui s-o faceţi. Dacă găsiţi un motiv valabil, ţinând cont de alte obiective sau valori pe care le aveţi, acest lucru vă va ajuta să vă daţi seama că, oricum, e spre binele dumneavoastră ceea ce faceţi. Dar, dacă nu pare să existe un motiv care să însemne ceva pentru dumneavoastră pe plan interior, încercaţi să vă acordaţi permisiunea de a opta. Dacă vi se pare dificil acest lucru, acordaţi o atenţie deosebită sentimentelor sau motivelor care vă fac să credeţi asta. Vă vor oferi informaţii valoroase şi vă vor ajuta să vă clarificaţi în privinţa dificultăţilor reale: „Trebuie s-o fac: scrie pe fişa mea de post”. ***Trebuie*** să lucraţi neapărat acolo? Este singurul loc unde veţi fi angajat vreodată? Sau vreţi să îndepliniţi această sarcină neplăcută pentru că vă plac celelalte aspecte ale muncii dumneavoastră? Dumneavoastră alegeţi.

Dar dacă tot e greu?

Un om de afaceri de succes pe care îl cunoaştem a început la un moment dat să alerge, ca să-şi păstreze forma fizică, îi plăcea să facă asta, dar nu i se părea destul. Întotdeauna i-a plăcut să se plimbe cu bicicleta şi era un bun înotător. A decis să se antreneze ca să participe la triatlon. I s-a părut extrem de dificil din punct de vedere

fizic şi-i era foarte greu şi să-şi găsească timp pentru antrenamente, pentru că avea mult de lucru şi trebuia să stea şi cu familia, dar n-a renunţat. A continuat să se antreneze. Când l-a întrebat un prieten de ce Dumnezeu face atâtea eforturi – nu i-ar fi fost de ajuns să alerge? – el a răspuns: „Fac asta pentru că este singurul lucru din viaţa mea care mi se pare incitant”.

Cum să vă îmbunătăţiţi memoria

Am o memorie care lasă de dorit”.

„Mi-e greu să ţin minte”.

„Mă tem că memoria mea a început să mă lase de când am început să îmbătrânesc”.

Oamenii spun deseori astfel de lucruri. Există anumite concepţii greşite în privinţa memoriei. Cei mai mulţi dintre noi cred: că este o abilitate care nu poate fi schimbată; că numai o anumită persoană poate avea un anumit tip de memorie; că are legătură cu vârsta şi ne lasă pe măsură ce îmbătrânim.

Memoria nu poate fi apreciată în funcţie de volum şi conţinut, memoria înseamnă o serie de procese. Memoria are legătură cu ceea ***ce facem***, nu cu ceea ce ***avem***: memoria este ceea ce ţinem minte.

„A ţine minte” depinde de conexiunile pe care le facem între lucruri. Imaginaţi-vă că întocmiţi un indice. Dacă faceţi trimitere la o carte sau la o persoană folosind un singur atribut, veţi avea o singură intrare şi deci o singură modalitate de a accesa informaţia. Dacă aţi folosit mai multe elemente, fiecare surprinzând un aspect diferit, veţi avea mai multe modalităţi de a accesa această informaţie.

În calitate de coach, am constatat că putem obţine o îmbunătăţire simţitoare punând accentul pe două aspecte specifice memoriei: codarea şi înmagazinarea pe de o parte şi aducerea aminte, pe de altă parte.

Codarea şi înmagazinarea

Dacă vreţi să vă îmbunătăţiţi abilitatea de a coda corect şi de a înmagazina informaţii, va trebui să (vă) verificaţi:

Atitudinea, convingerile şi sentimentele.

Cât de multă atenţie acordaţi informaţiei pe care vreţi s-o înmagazinaţi (memoraţi).

În ce fel sunt implicate simţurile dumneavoastră în procesarea informaţiei.

Atitudini**, **convingeri şi sentimente

John era trainer pentru mediul de afaceri şi avea o memorie a numelor foarte bună. În ultimii ani însă, a început să-l deranjeze tot mai mult faptul că avea un program supraîncărcat şi că numărul celor care participau la traininguri era tot mai mare. La un moment dat, a fost auzit spunându-i unui coleg: „În niciun caz nu voi mai reuşi să ţin minte numele tuturor acestor oameni”. Sentimentul de dezamăgire şi iritarea i-au afectat convingerea legată de capacitatea sa de a memora numele participanţilor la traininguri – deşi era în continuare capabil să memoreze cantităţi imense de informaţii. De fapt, nu mai voia să memoreze numele tuturor participanţilor, deoarece, din punctul lui de vedere, erau prea mulţi. Nu este deloc surprinzător că i s-a părut dificil să mai facă acest lucru, deşi cu ani în urmă pentru el era o mândrie să spună că a reţinut numele tuturor. Atunci însă se simţea altfel.

SFAT:

Ţineţi cont de ceea ce gândiţi şi simţiţi în raport cu ceea ce vreţi să ţineţi minte.

Sentimentele pot afecta codarea şi înmagazinarea informaţiei şi altfel. Vă mai amintiţi prima zi de şcoală? Mulţi oameni şi-o amintesc, deseori chiar în detaliu. Dar a doua zi de şcoală? Probabil că nu. Motivul: prima zi de şcoală este o zi specială, poate aţi aşteptat-o cu nerăbdare sau poate v-aţi temut de ea; poate v-aţi distrat de minune sau, dimpotrivă, v-aţi simţit îngrozitor. Profesorul poate a

fost extrem de amabil sau, dimpotrivă, se aştepta să ştiţi lucruri pe care nu le învăţaserăţi încă. Curtea şcolii a fost poate un loc de joacă minunat sau, dimpotrivă, un spaţiu înfricoşător unde elevii mai mari s-au amuzat pe seama dumneavoastră. Prima zi de şcoală putea stârni multe sentimente, iar sentimentele puternice sunt codate mai uşor şi devin amintiri mai pregnante.

SFAT:

Angrenaţi-vă sentimentele să facă să pară mai însufleţite, mai intense lucrurile pe care vreţi să le ţineţi minte.

Unele sentimente e mai bine să fie uitate însă, iar creierul dumneavoastră poate face şi asta. Dacă cineva are un accident de maşină sau suferă altă traumă majoră, îşi poate dori să şteargă acest lucru din memorie sau chiar să sufere de amnezie. Uneori, fobiile care s-au declanşat odată cu un eveniment traumatic din copilărie sunt îngropate în acelaşi fel: o persoană poate rămâne cu o teamă teribilă de anumite situaţii fără să ştie de ce. Creierul a înmagazinat informaţia, dar într-un document secret, nu într-unul accesibil. NLP are anumite căi de a lucra cu aceste documente secrete, dar este mai înţelept să cereţi ajutorul unui specialist. În orice caz, atunci când simţiţi că uitaţi lucruri obişnuite, legate de sentimente mai temperate, NLP are

I



anumite modalităţi de a vă ajuta să recuperaţi acea informaţie.

Căi spre informaţia pierdută

O cale eficientă de a recupera informaţia este să vă amintiţi împrejurările în care aţi obţinut-o prima oară. Poate era numele unei persoane cunoscute la o petrecere?

Sau ceva auzit la radio? Amintiţi-vă cât mai multe detalii despre petrecere, implicând informaţia oferită de toate sistemele senzoriale. Cu cine aţi vorbit? Unde stăteaţi aşezat sau stăteaţi în picioare? Ce muzică se auzea? Şi aşa mai departe. Pe măsură ce refaceţi contextul, aţi putea descoperi detaliul care vreţi să iasă la iveală – sau procesele acelea de căutare sunt activate pentru ca acel detaliu să iasă la iveală mai târziu.

Aţi uitat pentru că v-aţi simţit stânjenit, jenat sau nefericit în legătură cu ceva? Dacă aveţi nevoie sau vreţi să recuperaţi acea informaţie, acordaţi atenţie sentimentelor dumneavoastră actuale şi imaginaţi-vă că sunt nişte mărgele înşirate. Ceea ce simţiţi acum, foarte asemănător cu ceea ce aţi simţit cu alte ocazii, se leagă cu toate celelalte ocazii şi pentru că mintea înmagazinează lucrurile asemănătoare laolaltă; faptul că sunteţi atent la aceste sentimente acum vă poate conduce înapoi, pe şirul de mărgele, la momentul şi împrejurările pe care le-aţi uitat.

Acordaţi atenţie

Câtă atenţie acordaţi informaţiei pe care vreţi s-o înmagazinaţi? Unul dintre lucrurile cele mai frapante la oamenii care pretind că au o memorie care lasă de dorit este cât de bine îşi amintesc că au o memorie modestă! Să presupunem că sunteţi prezentat cuiva, dar când persoana îşi spune numele sunteţi preocupat de altceva. Când, mai târziu, încercaţi să vă amintiţi numele persoanei, nu vă puteţi aminti decât ceea ce vă deranja atunci şi cum arăta persoana. În astfel de împrejurări, nu este cazul să vă faceţi probleme, memoria dumneavoastră este absolut normală. Modul dumneavoastră de a vă aminti – procesul de codare pe care l-aţi folosit – a codat corect exact ceea ce se întâmpla. Eraţi preocupat şi asta înseamnă că funcţiona dialogul dumneavoastră interior. Aşa încât, orice stimul auditiv suplimentar – precum numele persoanei – ar

fi interferat cu semnalul dumneavoastră auditiv generat în interior. Cum arăta persoana este mai uşor de memorat, în parte şi datorită faptului că datele vizuale sunt, în general, mai uşor de rememorat – sunt mai pregnante – dar şi pentru că acel element era mai puţin deranjat în acel moment de semnalul interior.

Lucrurile cărora le acordaţi atenţie vor influenţa ceea ce veţi ţine minte, de fapt. Deseori, o codificare nesatisfăcătoare este confundată cu o memorie nesatisfăcătoare.

Harry avea deseori probleme cu soţia lui Susan, deoarece părea că nu ţine minte lucrurile pe care ea i le spunea sau lucrurile pe care îi cerea să le facă. Uita să cumpere ce-i spunea ea, când se întorcea de la lucru; uita aranjamentele pe care ea le făcea pentru weekend şi pe care i le explica cu lux de amănunte. Ea s-a supărat pe el, el s-a înfuriat şi a încercat să se apere. Amândoi au început să se întrebe ce se întâmplă. Uneori, Susan credea că el uită pentru că nu mai este interesat de ea, nu-l mai interesează la fel de mult viaţa lor cum îl preocupă ceea ce face la serviciu: el era inginer, chiar îi plăcea munca lui şi părea să-şi aducă întotdeauna aminte lucrurile legate de colegi şi proiectele la care lucrau, oricât de neînsemnate ar fi fost acestea. Într-o bună zi, buba s-a spart şi Susan l-a acuzat că nu mai ţine la ea îndeajuns. După ce amândoi şi-au descărcat furia acumulată, Harry a recunoscut că şi el este supărat: i-a spus lui Susan că e îngrijorat din cauza a ceea ce se întâmplă cu mintea lui. Susan i-a spus că nu poate fi vorba de mintea lui, de vreme ce anumite lucruri şi le aminteşte foarte bine: trebuie să fie ceva legat de felul în care procedează când e vorba să-şi amintească ceva. Gândindu-se la acest aspect, Harry a scos în evidenţă faptul că, de obicei, ea îi spune tot felul de lucruri atunci când fac altceva împreună, când spală vasele sau când sunt reclame la televizor. Ea îi spunea diverse lucruri

atunci când îi veneau în minte – dar nu s-a gândit niciodată să verifice dacă Harry era atent sau nu la ceea ce-i spunea. Au înţeles în cele din urmă că el nu uita, de fapt, informaţia, pentru că aceasta nu fusese codată cum trebuie de la bun început. După aceea, Susan avea grijă întotdeauna să se asigure mai întâi că el este atent şi abia apoi îi spunea ceva ce voia ca el să ţină minte: uneori râdeau şi glumeau pe tema asta. Iar de atunci, el n-a mai „uitat".

Procesarea internă

Codarea informaţiei înseamnă procesarea ei în interior; iar procesarea internă implică sistemele dumneavoastră de reprezentare sau simţurile. Din acest lucru reies o seamă de aspecte:

Avem tendinţa să considerăm că este mai uşor să ţinem minte folosind anumite sisteme de reprezentare preferate. Aşadar, dacă sunteţi o persoană vizuală, asiguraţi-vă, atunci când faceţi cunoştinţă cu cineva, că faceţi o fotografie mentală a figurii acestei persoane – şi poate îi vedeţi numele pe frunte sau ca un şirag de mărgele în apropiere de figura sa. Dacă ştiţi că ţineţi minte cu uşurinţă sunete, ascultaţi-i atunci când îşi spun numele şi asiguraţi-vă că înregistraţi aceste sunete în interior, împreună cu imaginea chipului lor, astfel încât, data viitoare când îi vedeţi, imaginea vizuală să vă amintească sunetul numelui. Căutând în direcţia potrivită pentru a accesa sistemul de reprezentare în care vreţi să înmagazinaţi informaţia, vă veţi asigura că înmagazinaţi informaţia în cel mai potrivit mod (vezi prezentarea indiciilor de accesare vizuală, p. 65)

Cu cât sunt implicate mai multe sisteme de reprezentare, cu atât vor fi mai complexe reprezentarea dumneavoastră internă şi înmagazinarea. Puteţi face acest lucru în mod deliberat, pentru a contribui la o codare mai bună. Implicaţi cât de multe dintre simţurile

dumneavoastră puteţi pentru a vă îmbogăţi memoria şi pentru a putea regăsi amintirile pe mai multe căi. (Ce-aţi zice să reţineţi, de pildă, elemente legate de temperatura, umezeala mâinii şi cât de puternică a fost strângerea de mână?)

Unele lucruri sunt codate mai bine folosind anumite sisteme de reprezentare, ceea ce înseamnă să acordaţi atenţie acelui sistem înainte de a coda ceva. Pentru a scrie foarte corect în limba engleză, de pildă, trebuie să vă bazaţi pe procesarea vizuală. NLP a analizat ce fac persoanele care scriu foarte corect şi a constatat că toţi fotografiază şi înmagazinează mental „imaginea" cuvintelor scrise. Când trebuie să scrie cuvântul, ei consultă fotografia interioară pentru a obţine scrierea corectă. Strategia ortografică NLP pe asta se bazează şi este folosită cu succes pentru à la preda oamenilor care vor să-şi îmbunătăţească ortografia. Puteţi învăţa acest instrument de lucru, precum şi multe altele la care am făcut referire în această carte, participând la cursurile de training (vezi „Cursuri de training şi coaching NLP", p. 519).

Oamenii care au bune abilităţi fizice au tendinţa să înmagazineze informaţii despre ei în mod chinestezic şi este posibil să nu poată explica în cuvinte ceea ce fac. Am cunoscut la un moment dat pe cineva care era un foarte bun tâmplar. Când un prieten i-a cerut să-i explice cum să folosească un strung, a constatat că este incapabil să explice – sau să-şi amintească cum proceda. A trebuit să se aşeze în faţa strungului şi să lucreze la el: mâinile lui ştiau ce să facă.

Vă puteţi dezvolta o abilitate cu ajutorul unui sistem de reprezentare dacă faceţi practică. Acest lucru poate părea remarcabil altora care nici nu s-au deranjat să procedeze astfel. El este valabil şi în privinţa unor întregi culturi. Fiecare cultură care se bazează, de pildă, pe

transmitere orală va avea strategii de memorare auditivă foarte dezvoltate, precum ritmul, rima şi mnemotehnica. Aşadar, chiar dacă nouă ni se pare uimitor, în Grecia Antică era un lucru absolut firesc ca poemele epice – care erau alcătuite din mii de versuri – să fie memorate şi recitate cu acurateţe. Astfel de abilităţi există în anumite regiuni din Africa, unde majoritatea populaţiei este analfabetă şi rareori are cineva un computer, precum şi în India.

Imaginaţi-vă, dimpotrivă, cât de ciudat ar fi să încercăm să învăţăm un dans citind o carte despre el, sau să învăţăm să cântăm privind nişte fotografii în care vedem nişte oameni cântând. Aveţi nevoie de instrumentul potrivit pentru o anumită treabă. Prin urmare, verificaţi dacă aveţi sistemul de reprezentare potrivit în alertă pentru ceea ce vreţi să faceţi.

Exploraţi-vă memoria

Fiţi extrem de curios când vine vorba de memoria dumneavoastră. Ce consideraţi că vă este uşor să ţineţi minte? Ce anume aveţi tendinţa să uitaţi? Tiparele dumneavoastră vă spun ceva despre ceea ce este important pentru dumneavoastră şi ceea ce este mai puţin important? Sau ce tip de reprezentare pare cea mai firească şi vă ajută să înmagazinaţi informaţie mai uşor? Sau unde se manifestă convingerile dumneavoastră care vă limitează acţiunile?

Aflaţi cum procedaţi când vreţi să mă amintiţi ceva. Fotografiaţi informaţia? Vă povestiţi şirul evenimentelor? Ascultaţi pe cineva care vă vorbeşte? încercaţi să faceţi ceva şi experimentaţi? Vă place să vă implicaţi deplin, indiferent cât de neplăcut ar fi ceea ce trebuie să faceţi?

Ce trebuie să se întâmple ca să uitaţi ceva? Mintea dumneavoastră pur şi simplu „se înnegreşte” precum hârtia fotografică, pierzând informaţiile? încercaţi să evitaţi ceva şi vă treziţi gândindu-vă la altceva? Vă spuneţi:

„Nu trebuie să uit acest lucru* – iar în acest caz, chiar modul în care v-aţi formulat gândul vă îndreaptă atenţia mai degrabă spre a uita decât spre a vă aminti acel lucru!

Ce legătură există între faptul că ţineţi minte ceva sau dimpotrivă uitaţi ceva şi interesul pe care îl aveţi faţă de informaţia respectivă şi sentimentele dumneavoastră faţă de această informaţie?

În cazul căror lucruri puteţi spune că aveţi o memorie care „lasă de dorit” şi de ce?

Aveţi o memorie ireproşabilă când vine vorba de lucruri pe care nu aţi vrea să le ţineţi minte? Am cunoscut pe cineva care ţinea minte cu mare uşurinţă tot ceea ce era neplăcut şi din cauza asta era evitat de ceilalţi. Dacă aveţi acest tip de memorie, cum vă codaţi aceste experienţe? Revedeţi o casetă video? Ascultaţi o înregistrare? Simţiţi ceea ce simţeaţi atunci? Folosiţi informaţiile despre submodalităţi (p. l 11) pentru a descoperi cum faceţi asta? Puteţi apoi recoda experienţele folosind submodalităţi diferite care să le diminueze pregnanţa. Acum veţi şti deja ce submodalităţi au funcţionat atât de eficient ca să vă facă să ţineţi minte ceea ce nu vă doreaţi. Începeţi să le folosiţi pe acestea pentru a ţine minte ceea ce merită de acum înainte.

Regăsirea informaţiei

(dezgroparea amintirilor)

Există numeroase cărţi despre îmbunătăţirea memoriei, care vă oferă sfaturi standard. Ca să nu fiţi puşi în situaţia de a înghiţi atâtea informaţii, vrem să vă semnalizăm modul în care funcţionează unele dintre aceste mecanisme, pentru a vi le putea construi pe ale dumneavoastră.

Codarea şi regăsirea (informaţiei) sunt strâns legate între ele. Bruce Chatwin, în cartea sa ***The Songlines***, relatează un exemplu foarte bun în ceea ce priveşte modul în care cele două procese interacţionează. În timpul unei

vizite pe care a făcut-o în Australia, Chatwin a învăţat modul în care sunt codate cultura şi istoria aborigenilor şi transpuse în cântece care vorbesc despre drumuri invizibile ce străbat ţinuturile Australiei – ***the Songlines*** (***Dreaming Tracks***). Aşadar, pământul şi toate trăsăturile sale naturale, fiecare dâmb, fiecare movilă, au codat poveştile totemului legendar care a hoinărit pe tot continentul în ***Dreamtime*** cântând numele tuturor lucrurilor pe care le întâlnea în cale şi astfel a trezit lumea la viaţă prin cântec, iar cântecele sale s-au transmis din generaţie în generaţie.

Aborigenii cântă anumite ***Songlines***, în funcţie de distanţa pe care o au de străbătut, căci ele sunt făcute pe potriva anumitor distanţe în timp şi spaţiu. Aşadar, pământul şi cântecul se contopesc. În realitate, după părerea lui Chatwin, aborigenii cred că prin cântec ei trezesc pământul la viaţă în timp ce merg pe el, printr-o combinaţie magică de geografie şi mitologie. Fiecare trib are propriul teritoriu şi propriul ***Songline*** şi fiecare cunoaşte istoria vecinului datorită modului în care aceste ***Songlines*** sunt legate între ele.

În timp ce călătorea printr-un ţinut mai îndepărtat, Chatwin a luat în maşină un bărbat pe nume Limpy, care voia să viziteze un loc unde nu mai fusese niciodată, de o mare importanţă pentru ***Songline-vă*** ţinutului său. După ce au mers şapte ore şi au străbătut circa zece mile dincolo de vale, Limpy a început să mormăie şi să gesticuleze rapid, în timp ce privea pe geamul maşinii. Începuse să recunoască locurile despre care doar auzise vorbindu-se şi cânta pentru sine ***Songline-ul***. A trebuit să facă acest lucru în mare grabă, din cauza vitezei cu care mergea maşina: ***Songline-ul*** pe care îl ştia avea ritmul mersului pe jos.

Songline-ul fusese codat cântând şi mergând printr-un anumit ţinut, acordând mare atenţie detaliilor şi într-o

secvenţă liniară. Fiecare notă a melodiei era legată de o trăsătură a peisajului ţinutului, iar acest lucru făcea posibilă memorarea Soreg/me-ului – precum şi transmiterea lui tuturor membrilor tribului şi din generaţie în generaţie, cu mai multă uşurinţă.

Când drumul cu maşina se intersecta cu ***Songline-ul***, memoria lui Limpy era activată şi-şi amintea întregul ***Songline***, dar atunci când drumul făcut de om devia de la ***Songline***, memoria lui Limpy era „dezactivată" şi redevenea activă numai atunci când drumul întâlnea din nou linia.

Un proces oarecum similar era folosit de oratorii romani când memorau discursuri lungi şi complicate. Ei legau mental fiecare idee importantă a discursului în succesiunea sa corectă de caracteristicile unei alte succesiuni din discurs pe care o ştiau deja bine – precum punctele de reper ale unei clădiri sau ale unui drum. Legând secvenţierea discursului nou creat de o succesiune pe care o ştiau deja, ei „deturnau" o memorie existentă ca să-i ajute să ţină minte noul discurs.

Dacă vreţi să folosiţi acest tipar pentru a vă ajuta să ţineţi minte o întâmplare, sau o prezentare, gândiţi-vă la un drum pe care îl ştiţi foarte bine. Străbateţi-l în minte, opriţi-vă la fiecare reper important şi găsiţi modalităţi de a lega succesiunea ideilor din povestea sau prezentarea dumneavoastră de succesiunea punctelor de reper. Inventând legături veţi reuşi să creaţi legăturile de care aveţi nevoie şi cu cât legăturile vor fi mai ridicole sau pregnante, cu atât vi se va părea mai uşor să vi le amintiţi.

Importanţa secvenţierii

Secvenţierea şi alte forme de categorisire sunt trăsături importante ale unei memorii bune, deoarece acţionează ca modalităţi de creare de legături şi de ordonare a informaţiei; atât înmagazinarea, cât şi regăsirea informaţiei depind de capacitatea creierului de a

categorisi eficient. Este mai uşor să înmagazinăm informaţie dacă aceasta are un loc adecvat unde să se ducă şi este mai uşor să o găsim dacă ştim unde am pus-o.

Avem la dispoziţie mai multe sisteme în acest sens: mintea conştientă foloseşte categorii raţionale şi logice, în timp ce partea asociativă a minţii foloseşte asemănări şi legături de alt tip. Aşa funcţionează mnemotehnica. Succesiunea ***Shall Mother Have Egg Omelette***, de pildă, este o modalitate de a memora ordinea Marilor Lacuri din America de Nord (Superior, Michigan, Huron, Erie, Ontario). Un alt exemplu, ***Richard of York Grave Battle în Vain*** vă oferă succesiunea culorilor din curcubeu. Ar fi de folos să inventaţi o astfel de formulă care să vă ajute să ţineţi minte o succesiune pe care vreţi s-o memoraţi?

Legăturile, dintre un sens şi altul, dintre o idee şi altă idee, dintre ceea ce este cunoscut şi ceea ce este necunoscut sau imaginat, reprezintă esenţa memoriei. Când vrem să ţinem minte ceva, legăturile sunt cheia pentru clasificarea informaţiei; iar când vrem să regăsim informaţia, tot ele sunt cheia. Încercând să inventăm o suită de evenimente putem coda o cantitate substanţială de informaţii.

Alegerea factorilor declanşatori în cele din urmă, avem nevoie de nişte factori declanşatori care să redeştepte semnificaţia atunci când avem nevoie de ea. Putem face asta cu ajutorul unor simboluri pe calculator, hărţi ale gândirii, codare prin culori, folosind cuvinte sau nume care ţin locul unor povestiri întregi. Dacă spunem, de pildă, „Cenuşăreasa”, ne vin în minte o poveste, o serie de idei, anumite sentimente şi evenimente. Putem avea factori declanşatori în oricare dintre simţurile noastre. Roşu, galben şi verde sunt factori declanşatori în trafic. Negru şi galben – folosite ca simbol pentru ceva radioactiv – sunt factori declanşatori care ne ajută să conştientizăm un pericol. Oscilaţia între un ton ridicat şi unul scăzut al

unei sirene de maşină ne dă de înţeles că se află în apropiere o ambulanţă. NLP numeşte acest proces de legare a unui anumit stimul de o serie de informaţii şi sentimente „ancorare” (vezi p. 42). Dacă vrem să fim capabili să accesăm informaţia sau o anumită stare, folosirea ancorei este o modalitate elegantă şi eficace. Pentru Limpy şi ceilalţi oameni din trib, fiecare trăsătură a peisajului era ancoră pentru istoria şi identitatea lor.

Gândiţi-vă la nişte ancore pe care le aveţi pentru anumite amintiri şi sentimente. Cântecele, mirosurile, culorile şi locurile pot acţiona ca ancore.

Gândiţi-vă la ceva ce vă amintiţi cu uşurinţă. Ce ancore folosiţi?

Aşadar, cum puteţi aplica această abilitate pe care o aveţi deja în cazul unui lucru pe care vreţi să-l ţineţi minte?

Îmbunătăţirea memoriei constă, de fapt, în două procese: găsirea unor modalităţi eficace de a coda informaţia dorită şi a unor modalităţi eficace de a o regăsi. NLP ne oferă multe căi diferite de a ne îmbogăţi memoria şi multe căi prin care fiecare dintre noi se poate asigura că memoria noastră este adaptată nevoilor noastre.

Oricum, trebuie să avem grijă de ea. îmbunătăţirea memoriei este acelaşi lucru cu modelarea unui muşchi. Trebuie să ne implicăm profund în această activitate. Dacă faceţi asta, vă puteţi îmbunătăţi memoria în mod simţitor, iar înaintarea în vârstă o va afecta în foarte mică măsură sau deloc. Dacă nu faceţi asta, ei bine, memoria este un exemplu important pentru a ilustra zicala: ceea ce nu foloseşti, pierzi.

Iată acum câteva sugestii care să vă ajute să vă perfecţionaţi acuitatea senzorială şi astfel să codaţi în mod eficace, în toate cele trei cazuri prezentate, va trebui să vă concentraţi pe o anumită modalitate de a procesa şi de a vă aminti experienţa. Pentru a deveni un adept al celor trei

sisteme – V, A şi C – va trebui să exersaţi.

EXERCIŢIU

Pentru a vă îmbunătăţi memoria vizuală:

Priviţi un grup de obiecte, să zicem cele aflate pe poliţa de deasupra căminului, fotografiaţi-le în minte, apoi închideţi ochii şi vedeţi ceea ce aţi înregistrat în ochii minţii. Deschideţi ochii, priviţi din nou, închideţi ochii şi observaţi din nou ce a rămas în ochii minţii – fiţi atent la detalii. Folosind submodalităţile vizuale (vezi p. 111), observaţi pe care le-aţi reţinut şi cărora dintre ele trebuie să le acordaţi mai multă atenţie.

Pentru a vă îmbunătăţi memoria auditivă:

Ascultaţi un cântec care vă place şi auziţi-l în minte. Observaţi ce aţi reţinut. Apoi, ascultaţi-l din nou şi auziţi mai mult. Auziţi-l în minte, apoi fredonaţi-l cu voce tare. Repetaţi de mai multe ori. Folosiţi lista submodalităţilor pentru a putea distinge de ce elemente auditive trebuie să ţineţi seamă în mod special.

Pentru a vă îmbunătăţi memoria chinestezică

Gândiţi-vă la o activitate fizică pe care v-ar plăcea să o învăţaţi. Să presupunem că ar fi un anumit pas de dans. Găsiţi un profesor şi imitaţi-l. Învăţaţi paşii în fragmente pe care să le puteţi controla şi repetaţi-i până ce paşii v-au intrat „în sânge”. Acum, faceţi acelaşi lucru cu o altă activitate fizică. Dacă vă extindeţi repertoriul permanent, veţi constata că nu doar vă amintiţi cu uşurinţă anumiţi paşi, ci şi că veţi deveni mult mai îndemânatic şi veţi ţine minte toată succesiunea de paşi.

Creativitate, învăţare, memorie: acum ştiţi că sprijinirea puterii creierului este o joacă de copii! Să îmbunătăţiţi performanţele creierului este însă unul dintre cei mai importanţi paşi pe care îi puteţi face pe drumul către succes, pentru că acest lucru stă la baza tuturor lucrurilor despre care vorbim în această carte.

CAPITOLUL 15 Sănătate, bunăstare, fericire

PENTRU CEI MAI MULŢI OAMENI, sănătatea, bunăstarea şi fericirea sunt sinonime cu viaţa bună. Acestea pot veni uneori pe neaşteptate, dar pot fi şi create, conservate sau se pot pierde, ca urmare a modului în care gândim sau a modului în care acţionăm. NLP ne prezintă modalităţi prin care oamenii sănătoşi, bogaţi şi fericiţi au reuşit în mod activ să îşi creeze şi să îşi gestioneze „norocul” Au fost identificate o serie de comportamente şi atitudini-cheie pe care le vom analiza în acest capitol. Puteţi învăţa cum să puneţi în practică în viaţa dumneavoastră aceste comportamente şi atitudini.

Importanţa conservării

Fiecare dintre cele trei ingrediente magice amintite mai sus implică o aptitudine umană fundamentală – aptitudinea de a conserva. Definiţia conservării care ne-a plăcut în mod special este cea din ***Webster's New Collegiate Dictionary***, ediţia din 1956. A conserva înseamnă „a păstra în condiţii sigure sau în condiţii bune”. A conserva ceva nu este acelaşi lucru cu a menţine. Există câteva diferenţe importante între cele două.

A menţine	A conserva
a păstra ***statu-quo-vi***	Încurajează şi promovează dezvoltarea
a limita inputurile noi	permite noi inputuri
menţinere a lucrurilor într-un anumit moment din timp	este un proces în desfăşurare

Conservarea reprezintă un proces activ, prin care ne preocupăm de ceea ce preţuim. Acest lucru nu presupune a păstra şi a aduna fără judecată. În ceea ce priveşte

sănătatea, aceasta implică creşterea sub toate formele ei – dar nu înseamnă că trebuie să fiţi cocoloşiţi. În ceea ce priveşte banii, aceasta presupune a face în mod constant economii şi a şti cum să vă administraţi resursele, dar nu înseamnă să fiţi egoişti sau să vă refuzaţi dorinţele. În ceea ce priveşte fericirea, aceasta presupune să observaţi micile lucruri din viaţă, să vă bucuraţi de ele, să vă întoarceţi la ele şi să le preţuiţi. Oamenii fericiţi nu se amăgesc pretinzând că totul este roz: ei doar se asigură că nu pierd nimic din ceea ce ar putea să îi bucure sau să îi îmbogăţească într-un anumit fel.

Conservarea presupune alegere – alegerea de a vă angaja în promovarea activă a lucrurilor pe care le apreciaţi. Începe cu cine sunteţi (identitatea dumneavoastră) şi ce este important pentru dumneavoastră (credinţele şi valorile dumneavoastră). Conservarea se bazează pe cunoştinţele şi aptitudinile dumneavoastră (capacităţile dumneavoastră), şi implică alegerea de a face anumite lucruri şi nu altele (comportamentul dumneavoastră care

— Se reflectă în mediul în care trăiţi). Din moment ce implică atâtea niveluri ale existenţei dumneavoastră, conservarea este una dintre modalităţile-cheie prin care experienţa este unită într-un întreg semnificativ.

Vom vedea în continuare cum sunt abordate sănătatea, bunăstarea şi fericirea de către doi indivizi total diferiţi. Prin observarea celor doi, vom putea desprinde câteva dintre cele mai importante diferenţe dintre a conserva şi a menţine.

Brian este fiul cel mare al unei vechi familii din provincie. Cândva, familia sa a fost destul de înstărită. Acum, ei se străduiesc să îşi păstreze proprietatea. El a învăţat să aprecieze munca grea şi să muncească pământul tatălui său. Cea mai mare parte din banii familiei erau destinaţi proprietăţii în sine. Erau bogaţi în proprietăţi, dar

săraci în bani lichizi. Brian s-a dus la facultate şi şi-a luat diploma în managementul imobiliar. A vrut să înveţe acele deprinderi de care va avea nevoie atunci când va fi rândul său să preia administrarea fermei.

Când avea 25 de ani, tatăl său a decedat subit şi Brian a fost nevoit să preia lucrurile mai devreme decât se aştepta. Spre surprinderea sa, a descoperit că cele mai multe dintre deprinderile de care avea nevoie le-a învăţat mai degrabă din experienţele copilăriei decât din facultate. Ştia cum să se bucure de viaţa de fiecare zi de la ţară. Ştia să facă instalaţii şi să repare. Dacă era nevoie, ştia să semene, să secere şi să are. Când a verificat utilajele fermei a constatat că, deşi cele mai multe erau vechi, au fost bine întreţinute şi erau încă într-o stare de funcţionare bună. Chiar dacă lui Brian îi făcea plăcere să fie student şi se aştepta ca în anii următori să lucreze pentru alţi proprietari de pământ pentru a învăţa meserie, el avea convingerea că prin intermediul susţinerii din partea familiei şi a muncitorilor săi se va descurca bine. Fără ca măcar să-şi dea seama, Brian a învăţat secretele conservării. Era sănătos şi avea să rămână aşa ca urmare a alegerii sale de a juca un rol activ, din punct de vedere fizic, în ceea ce priveşte munca la ferma sa; era bogat, nu în bani lichizi, ci prin deţinerea unui pământ pe care intenţiona să îl cultive şi să îl lase moştenire copiilor şi nepoţilor săi; şi era fericit cu stilul său de viaţă, în compania echipei de muncitori ai proprietăţii sale şi cu susţinerea familiei sale. Cu alte cuvinte, se pare că Brian s-a descurcat. Dar a dobândit şi lucruri care sunt mult mai valoroase: credinţe, valori, aptitudini şi comportamente care, însuşite fără să îşi dea seama în copilărie, i-au oferit ceea ce avea nevoie pentru a conserva şi pentru a se bucura de moştenirea sa.

Monica era o femeie de afaceri ambiţioasă şi de succes. Ea a evoluat de la statutul de simplă vânzătoare la

cel de manager, pentru ca la vârsta de doar 25 de ani să aibă propria companie. Compania era în plină ascensiune. Chiar dacă se pricepea, Monicăi nu îi plăcea să administreze afacerea; însă câştiga bani uşor, avea vânzări şi făcea investiţii chibzuite. (Era mult mai bogată decât Brian.) Ştia că nu era nevoie să mai muncească vreodată. Investiţiile sale dădeau rezultate bune; dar, dintr-un anumit punct de vedere, Monica nu s-a simţit niciodată în deplină siguranţă şi de aceea cheltuia doar atât cât să aibă o casă confortabilă şi o maşină sigură. Nu obişnuia să aibă prea mult timp liber sau să plece în concedii cu destinaţii exotice şi era destul de retrasă, pentru că nu ştia dacă oamenii o plac pe ea pentru ceea ce este sau le plac banii ei. Nu prea ştia ce îşi doreşte de la viaţă. Monica a obţinut succesul în mod artificial, doar pentru că a ştiut să menţină ceea ce avea. A adunat bani, însă îi era frică să îi folosească. Cu toate acestea, era pusă în încurcătură, pentru că nu îşi asuma riscuri şi pentru că nu încerca niciodată ceva nou. Muncea multe ore, la început pentru afacere şi ulterior pentru a păstra evidenţa şi a administra investiţiile, şi nu prea făcea sport. Pentru a-şi menţine averea, risca să îşi distrugă sănătatea. Pe scurt, Monica nu ştia să fie fericită.

Se poate spune că Brian avea un avantaj, pentru că el a moştenit poziţia; din punctul nostru de vedere însă, aceasta este o neînţelegere. Oamenii ce au moştenit o avere pot să o economisească aşa cum a făcut Monica, după cum şi cei care îşi construiesc averea singuri pot să o conserve, aşa cum a făcut şi Brian. „Norocul” lui Brian nu a constat în moştenirea în sine, ci în aptitudinile şi modalităţile de administrare pe care le-a învăţat de la familia sa încă din copilărie.

În calitatea noastră de formatori (***coaches***), am descoperit că a fi sănătos, bogat şi fericit ţine de modul în care îţi coordonezi viaţa în prezent, astfel încât să fie

plăcută şi în acelaşi timp să te ajute să te raportezi la viitorul pe care îl doreşti. Acest lucru presupune să ai grijă de tine şi de bunurile tale acum şi în viitor. Bunurile dumneavoastră nu sunt doar financiare – sănătatea şi starea dumneavoastră de spirit sunt mult mai importante: întrebaţi asta pe orice bolnav cronic sau sinucigaş. Asta înseamnă să folosiţi aceste bunuri, dar nu să le epuizaţi. Presupune să susţineţi aceste bunuri, astfel încât ele să se dezvolte, dar nu înseamnă că trebuie să vă sacrificaţi viaţa pentru un viitor care ar putea să fie mai bun. Presupune să ştiţi ce aveţi şi să monitorizaţi cum vă descurcaţi şi apoi să vă vedeţi de viaţă. Presupune să vă puneţi întrebări de genul: „Ce îmi doresc cu adevărat?”

În cele patru secţiuni care urmează, vom examina îndeaproape aspectele pe care le implică a fi sănătos, bogat şi fericit, şi cum poate fi de folos NLP. S-ar putea să consideraţi ca fiind util să faceţi un bilanţ în acest moment şi să vă întrebaţi ce înseamnă pentru dumneavoastră aceste lucruri.

Cum percepeţi sănătatea, bunăstarea şi fericirea

Considerăm că este foarte important să ştim de la clienţi ce înseamnă pentru ei să fie sănătoşi, bogaţi şi fericiţi, deoarece oamenii au păreri diferite despre aceste aspecte şi ne propunem să stabilim nişte puncte de reper potrivite. Aşadar, acordaţi-vă un timp pentru a vă gândi la întrebările ce urmează.

Ce înseamnă să fii sănătos?

Înseamnă doar că sunteţi rareori bolnav?

Înseamnă că puteţi să alergaţi după taxi fără să răsuflaţi din greu?

Înseamnă să mergeţi de trei ori pe săptămână la sala de sport?

Înseamnă că nu răciţi niciodată? Sau că, dacă răciţi, vă ţine câteva zile în loc de o săptămână?

Cum vă daţi seama că sunteţi sănătos? Ce vă

transmit comportamentul şi sentimentele? Pielea dumneavoastră pare luminoasă şi proaspătă? Limba dumneavoastră este roz, în loc să fie încărcată şi albă? Aveţi o digestie regulată, lipsită de probleme? Vă simţiţi energic şi activ? Ce procedură folosiţi pentru a aduna dovezi?

Cum vă daţi seama că ***nu*** sunteţi sănătos? Vă simţiţi sensibil sau deprimat? Consideraţi şi sarcinile uşoare ca fiind un efort? Este pentru a doua sau a treia oară în această iarnă când răciţi? Aveţi încheieturile înţepenite? Uitaţi până şi cele mai simple lucruri? Ce procedură folosiţi pentru a aduna dovezi?

Comportamentul dumneavoastră actual vă face să fiţi sănătos?

Ce înseamnă să fii bogat?

Înseamnă să aveţi mulţi bani investiţi?

Înseamnă să vă mai rămână nişte bani la sfârşitul lunii?

Înseamnă că vă puteţi permite cu uşurinţă o vacanţă atunci când v-o doriţi?

Înseamnă să nu aşteptaţi niciodată săptămâni sau luni pentru a vă permite să cumpăraţi ceva?

Puteţi spune că sunteţi bogat? Dacă da, de unde ştiţi că sunteţi bogat? Aţi făcut pe cont propriu averea, aţi moştenit-o, aţi făcut economii sau aţi ştiut să faceţi investiţii?

Dacă nu, cum aţi fi ştiut dacă aţi fi fost bogat? Cât este de realizabil acest lucru?

Credeţi că o să fiţi mereu nevoit să faceţi economii? Aşteptaţi să câştigaţi la loterie?

Comportamentul dumneavoastră actual vă este de folos pentru a vă îmbogăţi?

Vă consideraţi o persoană fericită?

Ce înseamnă pentru dumneavoastră să fiţi fericit? înseamnă să vă simţiţi bine când vă treziţi dimineaţa?

înseamnă să vă aduceţi aminte anumite evenimente, sau persoane, sau să aşteptaţi ceva cu nerăbdare? Puteţi fi fericit dacă sunteţi singur?

Înseamnă să aveţi o părere clară despre modul în care prezentul se leagă de dorinţele şi intenţiile dumneavoastră viitoare? La sfârşitul zilei, când staţi jos, puteţi identifica anumite lucruri pe care le-aţi făcut, care vă apropie mai mult de visele şi obiectivele dumneavoastră? Sau vi se par la fel de greu de realizat ca întotdeauna?

Vă simţiţi fericit în cea mai mare parte a timpului? Doar o anumită parte din timp? Rar? Foarte rar?

De unde ştiţi că sunteţi fericit sau cu adevărat nefericit?

Comportamentul dumneavoastră actual vă face fericit?

Notaţi răspunsurile pe o foaie de hârtie, pentru a avea un punct de referinţă la care să vă raportaţi ulterior. A fi sănătos, bogat şi fericit presupune să aveţi anumite aptitudini – aptitudini pe care le puteţi învăţa, odată ce aţi aflat ce presupune acest lucru.

Inventarul metaprogramelor dumneavoastră în acest moment, este foarte util să vă aduceţi aminte de preferinţele dumneavoastră în ceea ce priveşte metaprogramele. În cazul în care aţi scris acest lucru, puteţi să vă uitaţi la profilul pe care l-aţi conturat înainte. În caz contrar, puteţi să consultaţi p. 79 din Capitolul 3 şi să vă construiţi profilul acum. Cunoaşterea propriului metaprogram vă poate ajuta să vă conservaţi sănătatea, bunăstarea şi fericirea şi să evitaţi capcanele inerente, care apar în felul dumneavoastră obişnuit de abordare a anumitor lucruri.

Fiecare tip de metaprogram are atât puncte tari, cât şi puncte slabe. Secretul gestionării lor presupune, în primul rând, să deveniţi conştient de modul în care tindeţi

să funcţionaţi şi apoi să monitorizaţi ce anume determină obţinerea potenţialului maxim al stilului personal, în timp ce limitaţi extinderea părţilor sale slabe. Odată ce cunoaşteţi care sunt preferinţele dumneavoastră în ceea ce priveşte metaprogramul, puteţi face o serie de lucruri care vă vor ajuta să acoperiţi lipsurile.

Anumite metaprograme sunt folosite în special pentru conservare. Să vedem care sunt implicaţiile lor.

Apropierea şi evitarea

Dacă doriţi să realizaţi ceva – în situaţia noastră, să vă conservaţi sănătatea, bunăstarea şi fericirea – este foarte important să cunoaşteţi acele lucruri care vă motivează. La fel ca Monica, s-ar putea să ştiţi foarte bine ce nu vă doriţi – motivaţia de a evita ceva. Ştiţi că nu vreţi să fiţi sărac, bolnav sau nefericit. Prin intermediul acestui tip de motivaţie puteţi obţine multe lucruri şi cu cât reprezentarea a ceea ce nu vă doriţi este mai puternic conturată, cu atât mai puternic este acest tip de motivaţie. Monica ştia că la o vârstă mai înaintată nu voia să fie săracă; putea să îşi imagineze foarte clar cum ar fi arătat această situaţie şi acesta era lucrul care o motiva să facă economii, să ia măsuri de asigurare şi să facă investiţii raţionale. Pentru a vă asigura că în prezent mâncaţi sănătos şi faceţi sport în mod regulat, puteţi să utilizaţi motivaţia de evitare, imaginându-vă cum ar fi dacă la bătrâneţe aţi fi slab, infirm şi cu un handicap progresiv.

Una dintre limitele evidente ale acestui gen de motivaţie este că vă determină să vă concentraţi asupra a ceea ce nu vă doriţi – experienţe neplăcute sau de care vă temeţi

Cealaltă limită importantă este că nu ştiţi în mod necesar ceea ce vă doriţi, astfel încât să puteţi atinge cu uşurinţă acel scop. Monica era atât de hotărâtă să câştige şi să economisească, încât nu se mai bucura de prezent şi nu îşi punea problema pentru ce face economii. De aceea,

nu ştia niciodată câţi bani i-ar fi suficienţi sau ce plan de pensie i s-ar potrivi. Ea nu se putea odihni şi nu se putea bucura de prezent.

Pe de altă parte, Brian avea o motivaţie de apropiere: el ştia ce îşi doreşte, atât în prezent, cât şi în viitor. Se obişnuise să îşi facă planuri pe termen lung în ceea ce priveşte proprietatea familiei, dar învăţase să se bucure şi de lucrurile din prezent. Dar nu totul avea legătură cu acest tip de motivaţie: el învăţase să aibă grijă de clădiri şi utilaje, să le întreţină aşa cum trebuie înainte ca acestea să se strice, pentru că ştia că repararea lor era mult mai scumpă şi nu îşi dorea acest lucru. De asemenea, se preocupa de muncitori, pentru că nu voia ca aceştia să fie nefericiţi şi să plece pentru o slujbă mai uşoară şi mai bine plătită. Acţiunile lui Brian aveau ca fundament atât metaprogramul de apropiere, cât şi metaprogramul de evitare.

SFAT:

Gândiţi-vă cum se pot aplica aceste metaprograme pentru a conserva ceva ce vă doriţi din sfera sănătăţii, bunăstării sau a fericirii. În situaţia aleasă, motivaţia dumneavoastră obişnuită este de apropiere sau de evitare? Acum gândiţi-vă cum v-ar putea fi de folos tipul de motivaţie opus celui identificat. Stabilind punctele tari ale celor două abordări, veţi avea mai multe idei şi vă va fi mai uşor să vă adaptaţi diferitelor scopuri.



Motivaţia necesităţii şi a posibilităţii

Oamenii motivaţi în primul rând de trebuinţe tind să ştie exact ce au de făcut. Spre exemplu, pot fi la curent cu informaţiile legate de ceea ce li se potriveşte în materie de dietă şi sport; pot fi genul de oameni care fac economii în mod prudent şi regulat. Fericirea în cazul lor poate deriva

din faptul că ştiu că au făcut ce trebuia făcut. Oamenii motivaţi de posibilitate pot avea o existenţă mai palpitantă, prin faptul că ştiu să improvizeze distracţia, sesizează opţiunile disponibile şi profită de oportunităţi; dar li se poate părea dificil să îşi aducă aminte şi să ducă la bun sfârşit sarcinile obişnuite legate de conservare. Astfel de persoane pot fi zăpăcite şi se pot lăsa duse de val.

SFAT:

Identificaţi cât mai multe necesităţi şi posibilităţi care au legătură cu sănătatea, bunăstarea şi fericirea dumneavoastră. Faceţi o listă cu necesităţi şi posibilităţi şi adăugaţi elemente noi pe măsură ce apar în următoarele zile şi săptămâni. Ce trebuie să faceţi? Ce este posibil să faceţi? Scopul dumneavoastră este să dezvoltaţi abordarea dumneavoastră curentă şi să generaţi abordări şi soluţii multiple. Înainte să le evaluaţi, faceţi un brainstorming.

Într-o formă diferită, atât Brian, cât şi Monica sunt conduşi până la un punct de necesitate. Cu toate acestea, lui Brian îi este mai uşor să reacţioneze la posibilităţile imediate ca urmare a orientării sale către apropiere.

Fragmentarea: ***bucăţi mici şi bucăţi mari***

Dacă sunteţi genul de persoană care este atentă la detalii – în termeni NLP, fragmentaţi informaţia în bucăţi mici – există riscul să nu vedeţi pădurea din cauza copacilor, pentru că puteţi uita să verificaţi ce legătură are bucata mică de informaţie cu obiectivele dumneavoastră mai mari în contextul temporal mai îndepărtat. Pe de altă parte, dacă tindeţi să priviţi imaginea de ansamblu şi să organizaţi informaţia în bucăţi mari, puteţi avea cele mai frumoase realizări în ceea ce priveşte sănătatea, bunăstarea şi fericirea, dar este foarte puţin probabil să daţi atenţie lucrurilor mărunte care, cumulate, pot produce ceea ce vă doriţi. Secretul este să ştiţi clar modul în care bucăţile mici au legătură cu imaginea de ansamblu şi cu

Crele dumneavoastră în general.

SFAT:

Dacă începeţi cu imaginea de ansamblu – de exemplu, „Vreau să rămân sănătos” – întrebaţi-vă ce puteţi face azi pentru a vă ajuta să vă îndreptaţi în direcţia dorită. Puteţi întotdeauna să aveţi la îndemână un pahar cu apă şi să luaţi în mod regulat o înghiţitură din el. Făcând acest lucru constant, în fiecare zi, veţi construi un obicei sănătos. Scopul este să beţi cel puţin doi litri de apă zilnic. Dacă, pe de altă parte, sunteţi genul de persoană atentă la detalii, şi la sfârşitul zilei ceea ce vă face să vă simţiţi bine este să vă odihniţi alături de familie, asiguraţi-vă că vă reamintiţi că fericirea este construită din astfel de lucruri – cum ar fi acest program zilnic, simplu, alături de cei dragi.

Începeţi să consolidaţi legătura dintre acţiunile dumneavoastră specifice şi obiectivele generale. De exemplu, dacă aveţi tendinţa de a împărţi lucrurile în bucăţi mari, întrebaţi-vă ce puteţi face azi pentru a avea o contribuţie pozitivă ta, să zicem, bunăstarea dumneavoastră. Alegeţi o acţiune uşor de realizat. Realizaţi-o şi ţineţi minte, aşa cum spune şi titlul cărţii lui Brooke M. Stephen, ***Wealth***

Happens One Day at a Time (Harper Business, 1999). Acest aspect minor poate fi o parte din realizarea mai mare pe care o urmăriţi. Dacă aveţi tendinţa să fragmentaţi lucrurile în bucăţi mici, amintiţi-vă că fiecare ipotecă lunară plătită vă ajută să faceţi casa în care locuiţi să devină a dumneavoastră. S-ar putea să doriţi să aflaţi cât din ea vă aparţine acum şi când va fi şi restul al dumneavoastră. Un client al lui Ian, care a făcut acest lucru, a fost surprins să afle că, dacă va mări puţin plăţile lunare, va înjumătăţi timpul rămas.

În ***timp” şi „prin timp”***.

O persoană, care în mod firesc se află „în timp”, va

descoperi că prezentul se află pur şi simplu în prim-planul modului în care vede lucrurile şi s-ar putea să blocheze imaginile pe care ar putea să le aibă despre viitor. Dacă sunt vădit chinestezici, aşa cum este cazul celor aflaţi „în timp”, s-ar putea să le fie greu să ia în calcul efectele pe termen lung sau să nu poată face acest lucru deloc. Aşa că orice le atrage atenţia „aici şi acum”, fie că e vorba de ceva bun sau rău, va avea tendinţa să îi absoarbă. Într-o formă extremă, şi distracţiile şi cumpărăturile impulsive pot consuma banii sau timpul, care altminteri pot fi utilizate pentru a crea şi conserva sănătatea, bunăstarea şi fericirea pe termen lung. În egală măsură, acest gen de persoane vor considera copleşitoare sărăcia, dezamăgirile şi eşecurile, deoarece li se pare greu de crezut sau chiar imposibil că şi „acestea vor trece” Acest lucru produce un adevărat ***montagne russe*** emoţional. Arta de a fi „în timp” este să vă bucuraţi de prezent, să recunoaşteţi şi să vă desfătaţi cu bogăţia pe care v-o aduce, în timp ce vă dezvoltaţi aptitudinile necesare pentru a vă asigura că faceţi planuri legate de viitor şi le transformaţi în realitate.

Judith este o persoană despre care se poate spune că era „în timp” Căsătoria sa era zbuciumată şi lipsită de satisfacţii. Ea şi soţul ei aveau certuri frecvente şi de cele mai multe ori se simţea umilită, furioasă şi frustrată. Dar după astfel de certuri, problemele tindeau să se estompeze. Când lucrurile mergeau bine din nou, Judith avea tendinţa să uite cât de supărată a fost cu câteva zile sau ore înainte. Aşa că decizia categorică de a schimba ceva în căsătoria ei, pe care o lua în timpul certurilor, nu era dusă niciodată până la capăt. Şi astfel, anii treceau. Lucrurile erau neschimbate şi niciunul din ei nu învăţase nimic din această situaţie. Dar într-o bună zi, Judith a decis că totul are o limită. Atunci şi-a găsit un coach.

Pe de altă parte, Charles era un bun organizator. Conducea o afacere de succes, şi nu avea nicio problemă

în a adopta o perspectivă „prin timp” asupra modului în care evenimentele din trecut, prezent şi viitor aveau o legătură între ele. Deşi avea succes, a cerut ajutorul unui coach, pentru că prietena sa considera că uneori este „cam distant”, iar el avea senzaţia că priveşte lucrurile cu prea multă detaşare. Avea tendinţa să petreacă atât de mult timp gândind, încât simţea că ratează bucuria vieţii.

Aşa cum i-au făcut să recunoască instructorii (***coaches***) lor, Judith şi Charles erau limitaţi de propriile metaprograme. Judith a învăţat să îşi pună nişte întrebări importante care o ajutau să evalueze evenimentele de peste zi dintr-o perspectivă „prin timp”:

Cum m-aş simţi dacă mi s-ar întâmpla acest lucru şi mâine?

Ce rezultate ar fi logic să apară în timp, dacă acest eveniment ar continua să se întâmple?

Este acest lucru ce îmi doresc pentru viitor?

Cum pot răspunde diferit data viitoare când acest lucru se întâmplă?

Cum vor putea acele diferenţe să mă îndrepte către un viitor diferit?

Dacă vreau ceva diferit, ce trebuie să fac acum?

Instructorul (***coach***) de NLP al lui Charles l-a învăţat pe acesta să fie mai atent la experienţele prin care trece şi la ce simte în prezent şi să îşi dea seama când se retrage din ceea ce se întâmplă în jurul său. Acest lucru a avut nişte consecinţe interesante, una dintre ele fiind că lui Charles a început să îi placă mai mult să facă sex. Pentru că era mai atent la experienţa prin care trecea, era şi mult mai prezent: „Acum ştiu la ce se referă cei care spun că fac dragoste. Este ceva mai mult decât sexul”.

În coachingul afacerilor am fost uneori implicaţi în munca în echipă pentru a obţine un echilibru potrivit al metaprogramului, astfel încât relaţiile de muncă chiar să funcţioneze. Afacerea lui Anthea şi Paul este un exemplu

deosebit de frapant al modului în care combinaţia potrivită poate face ca întreaga afacere să înceapă să funcţioneze.

Anthea era un foarte bun organizator. Ea găsise locul de muncă potrivit pentru Paul, care era inventator. El patentase un produs şi abia primise prima comandă importantă. În timp ce se afla într-un bar într-o seară, el a realizat că până atunci fusese obişnuit să lucreze singur pentru comenzi mici: acum, trebuia să onoreze comenzile într-un timp scurt. Dar nu îşi permitea să neglijeze celelalte proiecte la care începea să lucreze, deoarece pentru a menţine fluxul comenzilor şi al venitului trebuia să pună bazele unei liste cu activităţi în diferite stadii care să funcţioneze continuu. Anthea s-a oferit să îl ajute să gestioneze întreaga situaţie. I s-a părut uşor să arunce o privire asupra diferitelor lucruri care trebuiau făcute şi s-a gândit că o să îi facă plăcere să ţină evidenţa progresului lui Paul. Şi, într-adevăr, combinaţia dintre cei doi s-a dovedit a fi cea ideală. Se întâlneau periodic şi făceau planuri legate de obiective, analizau activitatea lui Paul şi pe cea a noii echipe de angajaţi, care lucrau cu jumătate de normă. Apoi, Anthea a preluat controlul evaluării activităţii zilnice şi a activităţii de management şi se asigura că fiecare respectă graficul. Se asigura ca Paul să se implice, atunci când era nevoie, pentru a menţine relaţiile cu clienţii actuali şi viitori, şi îl împiedica să se adâncească atât de mult în munca efectivă, încât să neglijeze viitoarele proiecte. Succesul afacerii lor a depăşit şi cele mai fanteziste vise pe care şi le-au făcut.

SFAT:

Învăţaţi să vă organizaţi timpul din ambele perspective.

NLP a descoperit că oamenii au tendinţa să perceapă timpul într-un mod spaţial, iar acest lucru vă poate ajuta să aflaţi care este poziţia dumneavoastră în cadrul acestui tip de metaprogram. Modelele pe care le vom descrie

reprezintă variantele obişnuite, chiar dacă există multe variaţii individuale. Aşa cum am discutat în Capitolul 3, majoritatea oamenilor de tip „în timp” au tendinţa de a percepe timpul ca pe o linie care începe undeva în spatele lor (trecutul), în timp ce corpul lor se află în prezent, iar linia timpului îşi continuă drumul în faţa lor, îndreptându-se spre viitor. Majoritatea oamenilor de tip „prin timp” percep timpul ca pe o linie situată în faţa lor, care porneşte de la stânga (trecut) spre dreapta (viitor). Ei pot avea o viziune de ansamblu asupra timpului, dar sunt într-o oarecare măsură în afara lui. Odată ce ştiţi care este tendinţa dumneavoastră firească de percepere a timpului, experimentaţi reorientarea liniei dumneavoastră temporale până se potriveşte celuilalt tipar. La început s-ar putea să fie ciudat şi chiar puţin neplăcut. Petreceţi câteva clipe sau minute încercând să descoperiţi cât de diferit este să aveţi această orientare şi ce posibilităţi aveţi. Nu trebuie să lăsaţi lucrurile aşa; dar cei mai mulţi oameni consideră că este foarte important să întoarcă linia din când în când pentru a evalua o situaţie sau a experimenta lucrurile altfel. Alte lucruri utile pe care le puteţi face:

Puteţi începe să construiţi linii temporale tip „în timp”, pentru a vă gândi la legătura dintre situaţia dumneavoastră actuală şi obiectivele dumneavoastră, ţinând cont de modul în care preferinţele dumneavoastră actuale pentru un metaprogram vă pot fi de folos sau vă pot limita. La început, vi se va părea ciudat să operaţi cu o modalitate care nu vă este familiară; dar la fel ca în cazul tuturor exerciţiilor, de fiecare dată când veţi proceda aşa, vă veţi mări puterea şi vă veţi spori flexibilitatea.

Puteţi să vă modelaţi propriile metaprograme în funcţie de cele ale altor oameni şi să descoperiţi cum s-au descurcat aceştia. Aceasta fiind o modalitate bună de a dobândi detalii operaţionale pentru a vă extinde propriile aptitudini.

Faceţi-vă un obicei din a vă întreba la intervale regulate de timp ce legătură există între modul în care acţionaţi, gândiţi şi simţiţi în prezent şi modul în care veţi acţiona, gândi şi simţi în viitor.

Identificaţi anumite comportamente care vă pot ajuta să vă conservaţi sănătatea, bunăstarea şi fericirea. Cum puteţi face din acestea un obicei?

Cum să aveţi grijă de dumneavoastră?

Ce anume vă face să vă simţiţi îngrijit? Majoritatea oamenilor cărora li se pune această întrebare vin cu un răspuns care implică pe altcineva. O persoană a spus că pentru ea asta înseamnă să îi gătească cineva. Alta a răspuns că se simte îngrijită atunci când i se face un masaj. Altcineva a răspuns că se simte îngrijit când i se aduce ceaiul la pat. Poate că aceste lucruri au legătură cu amintirile timpurii: să fii hrănit, îmbrăţişat sau să fii învelit într-un prosop călduros după baie.

A vă simţi îngrijit implică acele acţiuni care vă informează că sunteţi important. Invariabil, presupunem că acest lucru înseamnă că suntem îngrijiţi de altcineva, că suntem speciali pentru cineva. Totuşi, o întrebare pe care în calitate de coach o punem deseori este: „Vă simţiţi îngrijiţi de dumneavoastră?” Este uimitor cât de des răspunsul este „Nu” Se întâmplă foarte des ca oamenii să încerce să obţină de la alţii ceea ce nu îşi oferă ei. Cu toate acestea, când începeţi să vă îngrijiţi, acest lucru poate avea un efect uimitor: alţii vă vor urma exemplul şi vor începe să le pese de dumneavoastră. De parcă dintr-odată aţi devenit credibil: acum că sunteţi dispus să aveţi grijă de dumneavoastră, meritaţi ca şi celorlalţi să le pese de dumneavoastră, într-adevăr, „Pentru că celui ce are, i se va da, şi va avea de prisos; dar de la cel ce n-are, se va lua şi ce are!” (Matei 25: 29).

Ca să fie clar, persoana care trebuie să aibă cel mai mult grijă de dumneavoastră sunteţi chiar dumneavoastră.

Până la urmă cine poate să vă cunoască mai bine, să petreacă mai mult timp cu dumneavoastră şi să aibă de profitat atât de mult, dacă nu dumneavoastră?

Anumitor oameni le este greu să îşi permită să devină o prioritate. Dar din experienţa noastră ştim că, dacă nu aveţi grijă de dumneavoastră, veţi ajunge să epuizaţi resursele de care aveţi nevoie pentru a avea grijă de altcineva. Astfel că şi din perspectiva nevoilor celorlalţi, nu are sens să vă puneţi pe ultimul loc.

Chiar şi a vă putea acorda nivelul firesc de îngrijire presupune de multe ori să vă modificaţi credinţele şi priorităţile. S-ar putea ca acest lucru să vă influenţeze chiar şi accepţiunea legată de cine sunteţi – identitatea dumneavoastră. Dacă vă consideraţi a fi îngrijitor, fie din punct de vedere profesional sau nu, s-ar putea să vi se pară greu să puneţi în prim-plan propriile nevoi.

Faceţi o listă cu lucrurile care vă fac să vă simţiţi îngrijit. Acum faceţi o listă cu lucrurile pe care le-aţi face, dacă v-ar păsa într-adevăr de dumneavoastră. Este minunat să aveţi pe cineva care să vă poarte de grijă – dar nu este suficient. Deci, când aveţi de gând să începeţi să vă purtaţi de grijă?

Să vă îngrijiţi în mod regulat, în raport direct cu propriile sentimente, valorează mult mai mult decât să vă îngrijiţi indirect. De fapt, dacă nu puteţi sau nu vreţi să faceţi acest lucru în mod direct, cu siguranţă veţi găsi modalităţi de a vă îngriji indirect. Acest lucru va determina apariţia rapidă a unor rezultate pe care nu le-aţi alege niciodată în mod deliberat. Multe dintre comportamentele nedorite, cum sunt fumatul sau mâncatul excesiv, pot deveni uşor obiceiuri, pentru că reprezintă încercări rapide de a vă oferi ceva. Ian lucra cu o femeie care dorea să se lase de fumat, aşa că a întrebat-o de ce nu a făcut acest lucru. După ce a făcut o pauză, ea a răspuns: „Este singurul lucru pe care îl fac pentru mine”.

Să aveţi grijă de dumneavoastră este, de asemenea, şi o măsură antiepuizare. Altminteri, să aveţi grijă de alţii se poate dovedi o ocupaţie riscantă. Spre exemplu, multe asistente medicale şi mulţi angajaţi ai serviciilor sociale ajung supraponderali şi în formă fizică proastă, deoarece în turele lungi mănâncă în grabă câte o gustare din când în când sau li se pare greu să-şi planifice o activitate fizică sau sunt prea obosiţi. Mulţi doctori beau excesiv sau sunt atât de stresaţi încât au căderi nervoase sau se sinucid. Priviţi mamele care aşteaptă în faţa şcolii primare: câte dintre ele arată epuizate, neîngrijite, copleşite? Priviţi oamenii de afaceri din tren sau metrou. Câţi dintre ei arată odihniţi, veseli, energici?

Ajunge! Există modalităţi simple, obişnuite pentru a vă îngriji – cu condiţia să deveniţi o prioritate pentru dumneavoastră şi să vă acordaţi puţin timp pentru a descoperi exact care sunt lucrurile care vă fac să vă simţiţi îngrijit.

EXERCIŢIU:

PROFILUL INGRIIIRII PERSONALE

Uitaţi-vă din nou la roata vieţii dumneavoastră (vezi p. 179). Ce trebuie să schimbaţi pentru a fi mulţumit cu ceea ce va arată în privinţa îngrijirii personale? Aşadar, care sunt paşii pe care îi veţi urma?

Am vrea să vă prezentăm, de asemenea, şi o altă abordare. A vă îngriji implică mai multe niveluri: fizic, spiritual, mental, emoţional. Poate include trebuinţele primare şi anumite tratamente speciale. Dacă acest lucru se întâmplă în mod regulat – de preferinţă zilnic, este mult mai semnificativ şi vă poate ajuta la o mai bună conservare. Evaluaţi-vă în mod cinstit nivelul dumneavoastră de autoîngrijire prin acordarea unui punctaj de la 1 la 10 pentru următoarele:

Bunăstarea fizică

Bunăstarea emoţională

Bunăstarea mentală

Bunăstarea spirituală.

Priviţi rezultatele din nou: ar putea fi mai echilibrate? Ce puteţi face în viitorul apropiat pentru creşterea celor mai mici scoruri? Sunteţi mulţumit? Ar trebui să fiţi?

Acum faceţi o listă cu lucrurile pe care chiar le faceţi pentru a vă îngriji în fiecare dintre cele patru niveluri. Ştiţi cum să aveţi grijă de dumneavoastră la toate cele patru niveluri? Dacă nu, cine poate fi un model pentru dumneavoastră?

Aţi descoperit anumite aspecte importante pe care le ignoraţi? Adeseori, doar când faceţi un astfel de inventar – sau când auziţi pe cineva vorbind despre ceea ce face – realizaţi că nu v-aţi gândit niciodată la acele aspecte, astfel încât vă daţi seama că aţi eşuat în a vă onora viaţa de zi cu zi. Câţi dintre directorii afacerilor de succes au învăţat să ignore extenuarea, dezorientarea, epuizarea mentală şi fizică, singurătatea şi sindromul decalajului de fus orar în goana lor în jurul lumii? Câte mame de copii mici au învăţat să nu se mai gândească la necesităţile lor intelectuale pentru că „nu este timp” sau pentru că „sunt prea obosită”. Corectând astfel de dezechilibre, nu înseamnă că trebuie să transformaţi îngrijirea într-o altă sarcină dificilă adăugată listei dumneavoastră de sarcini, făcându-vă astfel să vă simţiţi şi mai copleşiţi. Înseamnă că este necesar să faceţi alegeri active şi chibzuite în ceea ce priveşte priorităţile dumneavoastră, iar buna îngrijire de sine trebuie să se numere printre acestea.

În loc să vă admonestaţi pentru că nu reuşiţi să aveţi grijă de dumneavoastră cum trebuie, de ce să nu vă oferiţi nişte motive bune pentru a face din asta o prioritate?

Începeţi cu alegerea uneia dintre ariile în care îngrijirea este minimală sau lipseşte şi descoperiţi ce priorităţi curente aveţi în locul acesteia. Care sunt credinţele şi valorile implicate în comportamentul curent?

Mulţi oameni descoperă o serie de contradicţii în această privinţă: spre exemplu, pot considera că trebuie să petreacă timp relaxându-se, dar într-un fel sau altul atunci când se pregătesc să facă acest lucru îşi dau seama că mai au ceva de făcut înainte. Ajunge vreodată relaxarea să fie pe primul loc?

Cum puteţi continua să onoraţi aceste credinţe, încercând, de fapt, să vă eliberaţi timpul şi atenţia pentru a vă îngriji mai mult? Fără îngrijirea de sine, cele mai multe dintre lucrurile pe care le faceţi vor avea de suferit până la urmă. Autoconservarea este, de fapt, baza care vă oferă energia şi bunăstarea necesare pentru a avea grijă de lucrurile pe care le consideraţi importante. Din experienţa noastră de coach, ştim că, odată ce descoperiţi acele credinţe şi valori care susţin comportamentul dumneavoastră actual, este mult mai uşor să treceţi de la intenţiile dumneavoastră lăudabile la acţiune.

Sfaturi pentru a avea grijă de dumneavoastră

Căutaţi o diversitate de modalităţi prin care puteţi avea grijă de dumneavoastră. Asiguraţi-vă că printre acestea se numără şi cele imediate, simple, care nu implică costuri, care poate vi se par triviale. Spre exemplu, puteţi să vă acordaţi câteva minute pentru a vă uita pe o revistă sau să sunaţi un prieten sau să vă plimbaţi prin parc.

Transformaţi îngrijirea personală într-un obicei. Adăugaţi nişte modele de îngrijire obiceiurilor pe care le aveţi deja – cum ar fi spălatul dinţilor sau plimbatul câinelui – potrivindu-le fie înainte, fie după obiceiurile deja formate. Folosind această secvenţă, veţi putea ajuta la formarea noului model.

Deveniţi interesaţi de modalităţile prin care alţi oameni au grijă de ei şi modelaţi-vă după ei. Întrebaţi doi prieteni cum procedează. Vi s-ar potrivi şi dumneavoastră acelaşi lucru?

Experimentaţi. Încercaţi azi sau mâine ceva nou.

Puteţi găsi o zi în această lună în care puteţi avea întreaga dimineaţă sau întreaga seară sau întreaga zi doar pentru dumneavoastră? Ce veţi face în acea zi?

Îngrijiţi-vă în fiecare zi în cel puţin două modalităţi, încercaţi alte două modalităţi şi mâine.

Ţineţi o evidenţă a micilor plăceri pe care vi le faceţi timp de o săptămână sau două – apoi aruncaţi o privire şi vedeţi cam cât de des aţi făcut ceva pentru dumneavoastră şi ce anume vi s-a potrivit cel mai bine. Faceţi acest lucru periodic.

Cum să demontaţi stresul

Până acum, am vorbit despre ceea ce trebuie să se întâmple pentru a spori îngrijirea pe care v-o acordaţi. Cealaltă faţă a monedei o reprezintă investigarea a ceea ce vă produce un stres. Cei care se pricep să se îngrijească îşi dau seama când sunt stresaţi, deoarece sunt atenţi la feedbackul primit din partea organismului lor. NLP arată că experienţele noastre ne afectează în mod sistematic.

Deoarece diferitele sisteme fizice ale corpului sunt interconectate unele cu celelalte şi cu creierul, ceea ce se întâmplă într-o anumită arie sau alta are efecte substanţiale asupra întregului sistem. Frumuseţea cunoaşterii acestui lucru este că, odată ce aţi învăţat să monitorizaţi experienţele prin care treceţi, puteţi folosi fiecare schimbare ca un potenţial feedback. Dacă tensiunea de la nivelul gâtului se înrăutăţeşte, dacă dintr-odată vă relaxaţi umerii, sau respiraţi adânc sau suspinaţi, veţi avea un feedback referitor la modul în care ceea ce se întâmplă vă afectează. În cazul în care primiţi feedbackul, puteţi să vă inspiraţi din el pentru a opera anumite schimbări care vă vor face viaţa mai bună.

Din experienţa noastră, ştim că răspunsurile obişnuite la stres sau simptomele stresului sunt extrem de importante şi nu trebuie ignorate. Să luăm un exemplu.

Tony avea ceea ce el numea un „stomac sensibil”.

Când era la şcoală, înaintea testelor sau a meciurilor de fotbal importante se simţea rău sau chiar era bolnav. Din această cauză, în timpul examenelor finale dinaintea absolvirii a slăbit şase kilograme. Când a început să lucreze într-o agenţie de publicitate, îi plăcea foarte mult să facă schiţe şi să inventeze sloganuri, dar era aşa de agitat când se punea problema să vorbească în public, încât îi era groază să îşi prezinte ideile chiar şi în întâlnirile cu echipe mici. Când avea întâlniri cu clienţii, respira cu greutate, simţea că leşină şi abia reuşea să se exprime coerent. A mers să consulte medicul pentru a i se prescrie calmante. Doctorul i-a prescris un medicament pentru a-l calma pe moment, dar i-a spus: „Trebuie să îţi controlezi stresul, nu să îl reprimi”, şi i-a dat numele unui coach care avusese multe succese în managementul stresului.

Tony se obişnuise cu simptomele stresului. Începuse chiar să vorbească despre stomacul său de parcă acesta avea propria sa viaţă. „Astăzi stomacul meu nu e cuminte” spunea el. Sau: „Stomacul meu nu prea se descurcă bine cu întâlnirile”. Vorbind despre un simptom ca acesta sau despre o anumită zonă a corpului de parcă este un lucru independent, problema se poate agrava. Privind acest „lucru” ca fiind oarecum independent, aşa cum fac mulţi dintre cei cu simptome persistente, vă veţi simţi şi mai neajutorat şi lipsit de control.

Odată ce coach-ul lui Tony l-a învăţat pe acesta să accepte că stomacul este o parte din el, care se comportă ca un barometru al stresului, Tony a început să utilizeze reacţiile stomacului ca pe un feedback. De fapt, a descoperit că acest lucru este foarte folositor, şi a învăţat să facă diferenţa între diferitele tipuri şi intensităţi ale reacţiilor pe care le avea la nivelul stomacului. Parcă stomacul său se transformase într-un profesor pentru el. Şi anumite lucruri – precum vorbitul în public – trebuiau

evident rezolvate. Coach-ul său l-a ajutat să analizeze diferitele situaţii şi mecanisme declanşatoare, pe care le asocia cu durerile de stomac, şi să descopere modalităţi de gestionare sau chiar de evitare a stresului. Lucrurile au început să se amelioreze destul de repede, iar Tony a început să-şi recapete încrederea în sine – şi a putut spune că este din nou stăpân pe situaţie.

Sfaturi pentru a demonta stresul

Acestea sunt sfaturile pe care Tony le-a primit de la coach-ul său:

Acordaţi atenţie simptomelor şi răspunsurilor dumneavoastră la stres.

Întrebaţi-vă ce vă transmit (folosiţi-le ca pe un feedback). Încercaţi să spuneţi „Simptomul meu îmi transmite că...”

Revendicaţi-vă simptomele ca făcând parte din dumneavoastră. În loc să spuneţi „Stomacul/capul meu simte... spuneţi „Simt... în stomac etc”. Simptomul dumneavoastră este barometrul a ceea ce vi se întâmplă. Este posibil ca simptomele pe termen lung se vă informeze în legătură cu ce s-a întâmplat în trecut, iar în prezent, de cele mai multe ori, ele sunt declanşate de o caracteristică a situaţiei iniţiale, care apare din nou în prezent. Prin analizarea simptomelor dumneavoastră şi din feedbackul primit, este posibil să aflaţi informaţii atât despre trecut, cât şi despre prezent.

Conştientizaţi variaţiile simptomelor stresului şi ale gradului de intensitate a acestora.

Nu uitaţi, dacă trageţi anumite învăţăminte din simptomele dumneavoastră şi învăţaţi să gestionaţi ceea ce le declanşează, înseamnă că atât severitatea, cât şi frecvenţa lor vor scădea. Chiar merită să fiţi atenţi şi să investigaţi!

Adeseori simptomele vorbesc despre sentimente şi dorinţe ascunse. Nu le mai ignoraţi. De îndată ce aveţi

informaţia legată de ce anume le cauzează, asumaţi-vă responsabilitatea şi spuneţi-le celorlalţi ce anume doriţi.

Puteţi să vă construiţi profilul stresului completând următoarele propoziţii:

Mi se pare stresant atunci când... (trenul întârzie, trebuie să fac o prezentare).

Mă stresează oamenii care... (sunt agresivi, incapabili etc.).

Partea corpului meu care este cea mai sensibilă la stres este... (pielea, stomacul, capul etc.).

Se poate să îmi transmită că... (sunt îngrijorat sau tensionat, sunt nemulţumit etc.).

Atunci când sunt stresat mi-ar fi de folos dacă... (aş inspira adânc, aş discuta problema cu un prieten).

Cum să fiţi mai sănătos

Până acum am abordat problema sănătăţii cu lux de amănunte. Acum haideţi să vedem ce putem face pentru a o îmbunătăţi. Primul pas pentru a vă conserva sănătatea este să ştiţi ce anume conservaţi. Când vă gândiţi la sănătate, credeţi că aceasta are legătură cu condiţia fizică bună? Ce vă spune că are sau nu legătură cu aceasta?

Vă aşteptaţi să vă recâştigaţi condiţia fizică şi energia de la 18 ani, sau să dobândiţi o condiţie fizică rezonabilă pentru 70 de ani? Vă va fi de folos să vă puneţi următoarele trei întrebări:

Care este norma mea de sănătate?

Care este norma pentru vârsta, sexul şi tipul meu de corp?

Această normă mă satisface sau vreau să fiu şi mai sănătos şi cu o condiţie fizică şi mai bună?

Care este norma dumneavoastră de sănătate?

Vă amintiţi probabil de perioada în care vă trezeaţi dimineaţa şi nu eraţi tocmai în formă. Probabil ca v-aţi întrebat dacă ceea ce simţiţi nu este cumva oboseală, stres sau începutul unei răceli sau al unei gripe. Dar din primele

câteva secunde, când aţi făcut câţiva paşi, aţi ştiut că ceva s-a schimbat. Cum aţi făcut asta? Unul dintre principiile programării umane se pare că este predispoziţia de a sesiza schimbarea – desigur, acest lucru presupune existenţa în memorie a unor noţiuni de bază cu care să puteţi face comparaţii. (Metaprogramul asemănări-deosebiri prezintă preferinţele noastre individuale de sortare de-a lungul acestei axe comune. Mai multe informaţii despre acest lucru la p. 82). Cu cât deveniţi mai bun în ceea ce priveşte sesizarea diferenţelor, cu atât veţi fi mai rapid în identificarea semnelor că sănătatea dumneavoastră nu este tocmai la apogeu. Dar în acelaşi timp, dezvoltându-vă perspicacitatea în acest mod, veţi avea posibilitatea şi să observaţi ce anume vă îmbunătăţeşte sănătatea. Ce spuneţi de acele zile în care v-aţi simţit excepţional? A observa înseamnă să vă oferiţi şansa de a lua în considerare de ce un anumit lucru pe care îl faceţi – sau pe care nu îl faceţi, vă semnalează cum să vă bucuraţi de o sănătate mai bună pentru mai mult timp.

Simptomele ca mijloc de informare

Regula de aur în acest caz este: fiţi atent la simptomele dumneavoastră. Înainte de a încerca să interveniţi, aflaţi ce reprezintă pentru dumneavoastră. Fie că este vorba de o durere de cap sau un sentiment evident de bunăstare, fiţi atent şi deveniţi curios. De multe ori, oamenii merg la doctori, terapeuţi şi coach pentru a-i ruga să îi ajute să scape de simptomele nedorite. Din experienţa noastră, ştim că principala valoare a simptomelor este informaţia – fie că e vorba de cele bine-venite sau de cele nedorite.

Ce anume îmbunătăţeşte simptomele?

Ce anume agravează simptomele?

Când apare simptomul (zilnic, lunar, în ce anotimp şi în ce circumstanţe)?

În prezenţa cui apare acest simptom?

Construiţi-vă propriul profil al sănătăţii. S-ar putea să vă fie de folos să completaţi următoarele propoziţii:

Sunt deplin sănătos atunci când…

Perioada din viaţa mea în care m-am simţit cel mai bine a fost…

Nu m-am mai simţit aşa de…

De regulă mă simt bine când…

Mă pot aştepta să nu fiu în formă când…

Ştiu când sunt deplin sănătos pentru că simt…

Ştiu când sunt deplin sănătos pentru că pot să…

Ştiu când sunt deplin sănătos deoarece cred…

S-ar putea să fiţi surprins de cantitatea de informaţie adunată completând aceste propoziţii. Aceste răspunsuri probabil că v-au informat despre ce ar trebui să faceţi, sau să încetaţi să mai faceţi, sau ce trebuie să modificaţi, pentru a vă conserva sănătatea mai eficient. Din experienţa noastră de coach NLP, ştim că majoritatea oamenilor au informaţia necesară despre ei şi despre vieţile lor, cu condiţia să îşi acorde timp pentru a-şi pune întrebări şi pentru a asculta răspunsurile.

Care este norma pentru vârsta, ***sexul şi tipul dumneavoastră de corp***?

Familiarizându-vă cu normele generale, cum este şi aceasta, puteţi primi informaţii utile în legătură cu ce anume aveţi de-a face. Însă acest lucru poate fi cu două tăişuri, dacă lăsaţi normele să vă impună limite. Prin modelarea calităţilor, NLP arată că sănătatea şi condiţia fizică bună, la fel ca şi alte aspecte ale vieţii, nu presupun numai valorile medii.

Nu uitaţi că norma este o medie. Asta oferă o perspectivă bună asupra lucrurilor! Există destui bărbaţi şi femei de 70, 80 sau 90 de ani care sunt activi şi independenţi, cu o gândire productivă şi creativi într-o varietate de aspecte ale vieţii lor, după cum există tot mai

mulţi adolescenţi care sunt supraponderali şi cu o condiţie fizică proastă.

Astfel că întrebarea-cheie în acest caz este: „Ce vă doriţi?” Cunoaşterea normelor – atât cele personale, cât şi cele ale vârstei, sexului şi tipului dumneavoastră de corp – este o modalitate prin care puteţi descompune în factori informaţia, de care trebuie să ţineţi cont, atunci când plănuiţi să obţineţi starea de sănătate şi condiţia fizică dorite. Spre exemplu, doriţi să fiţi mobil şi activ atunci când veţi fi bătrân? Ce trebuie să faceţi pentru a vă asigura condiţia fizică actuală sau pentru a începe să o construiţi înainte să fie dificil să faceţi acest lucru? Ce trebuie să faceţi pentru a conserva sau spori sănătatea mentală?

Este de ajuns această normă pentru a vă mulţumi?

NLP ne spune multe despre cum reuşesc oamenii să aibă realizări, dar şi despre ce anume implică eşecul. Autolimitarea are loc în minte; şi una din modalităţile principale prin care oamenii ajung la ea este să facă presupuneri despre ce nu este posibil. Spre exemplu, mulţi oameni presupun că a îmbătrâni înseamnă să fii mai puţin activ şi vigilent. Această presupunere poate însemna că ulterior îşi vor adapta comportamentul în funcţie de aşteptările lor – şi făcând acest lucru îşi vor confirma presupunerea: o adevărată profeţie auto-împlinită.

Un exemplu foarte bun despre cum funcţionează autolimitarea este proba de parcurgere a unei mile în patru minute. Timp de mulţi ani, oamenii au crezut că nu este cu putinţă ca fiinţa umană să alerge o milă în mai puţin de patru minute. Şi pentru a demonstra acest lucru, nimeni nu a făcut-o… Sau a făcut-o? Poate că tot ce vrea să demonstreze acest lucru este că, dacă credeţi cu suficientă fermitate că ceva nu este posibil, vă veţi limita aşa de eficient încât într-adevăr pentru dumneavoastră nu va

exista nicio posibilitate. După câte se pare, Roger Bannister şi-a pus nişte întrebări interesante. Oare ştia diferenţa între a alerga o distanţă într-o anumită perioadă de timp şi a alerga aceeaşi distanţă cu a o sută parte dintr-o secundă mai repede? Nu, nu ştia. Şi dacă ar fi putut să alerge o milă în patru minute, ar fi ştiut care este diferenţa când ar fi alergat mai puţin cu a o sută parte dintr-o secundă din patru minute? Din nou răspunsul este nu. Odată ce a demontat presupunerea care îi limita pe el şi pe ceilalţi de atât timp, a fost primul care a doborât recordul de patru minute pe milă.

Alt exemplu este cel al lui John Walker, alergător pe distanţă medie din Noua Zeelandă. Până în anii ’80 alergase de peste 40 de ori în proba de o milă în mai puţin de patru minute şi încă mai alerga şi la peste 30 de ani. Ceea ce cândva fusese imposibil devenise aproape o rutină pentru Walker. El demonstrase că „sub 4” poate deveni o normă, nu o raritate, şi încă mai obţinea aceleaşi standarde înalte şi la o vârstă la care majoritatea oamenilor, inclusiv atleţii, erau consideraţi înainte „prea bătrâni” NLP a demonstrat că dacă vă întrebaţi „De ce nu?” în loc să presupuneţi că nu puteţi sau că ceva este imposibil, deschideţi calea spre noi posibilităţi, încurajaţi noi descoperiri şi vă împingeţi limitele mai mult decât aţi fi crezut înainte că este posibil.

Inventarul nevoilor legate de sănătate

Vă invităm să vă gândiţi la un obiectiv al dumneavoastră în ceea ce priveşte sănătatea. Poate fi chiar să vă faceţi bine sau să vă simţiţi bine mai des. Sau poate să fiţi în formă într-o anumită privinţă. Dumneavoastră alegeţi. Am dat ca exemplu să fiţi în formă, dar puteţi înlocui acest lucru cu altceva.

Ce credeţi că este posibil să realizaţi în ceea ce priveşte sănătatea şi condiţia fizică? (Să puteţi merge pe o distanţă lungă? Să puteţi învăţa o activitate fizică nouă? Să

puteţi începe să practicaţi yoga?)

Ce lucru, care acum este dincolo de ceea ce credeţi dumneavoastră că este posibil, aţi dori să realizaţi? încercaţi să vă gândiţi la un obiectiv actual şi să-l extindeţi ceva mai departe. (Să puteţi alerga sau merge jumătate de oră în fiecare zi?)

Ce ştiţi că nu este posibil? Ce dovadă şi ce credinţe sunt implicate? (Poate că vă gândiţi: „Sunt prea bătrân”, „Sunt prea gras”, „Nu am timp”, „La vârsta mea, o să par penibil”)

Care ar putea fi primul pas pe care îl puteţi face în direcţia atingerii acestui obiectiv? Ce anume vă va spune că faceţi progrese? (Va trebui să vă aduceţi din când în când aminte că vârsta în sine nu reprezintă un impediment.)

Care va fi următorul pas? (Să găsiţi nişte încălţări con-I forţabile, un tricou larg sau nişte pantaloni. Astăzi merţ geţi în jurul blocului şi din nou şi mâine. Alergaţi câţiva paşi când nu este nimeni prin preajmă şi apoi indiferent dacă este sau nu.)

Care ar fi perioada de timp realistă pentru a analiza cât de departe puteţi merge pentru a atinge acest obiectiv? (Pentru această săptămână, ar putea fi suficient să mergeţi în jurul blocului în fiecare zi. Şi poate acest lucru ar fi suficient şi pentru următoarea săptămână. Lăsaţi propriul simţ al confortului şi al firescului să vă spună când puteţi face puţin mai mult.)

De ce ajutor şi sprijin aţi avea nevoie? (Aţi vrea ca ceilalţi să ştie şi să vă încurajeze? Dacă da, cum ar putea să facă acest lucru?)

Întărirea sistemului dumneavoastră imunitar

Dacă până în acest moment aţi făcut exerciţiul, puteţi:

Să aveţi o accepţiune a ceea ce înseamnă pentru dumneavoastră sănătatea.

Să ştiţi când o experimentaţi.

Să construiţi modele de comportament şi de îngrijire personală, care vă vor ajuta să realizaţi şi să menţineţi sănătatea şi condiţia fizică optime.

Chiar şi aşa, uneori veţi mai experimenta oboseala sau efortul emoţional. Una dintre cele mai importante componente ale sănătăţii dumneavoastră este rezistenţa. Pentru aceasta sistemul imunitar are un rol crucial. ***Orice*** veţi face pentru a-i spori funcţionarea vă va produce avantaje incomensurabile. Rutina zilnică face diferenţa în acest caz. Respectarea ritmului natural al organismului este una dintre modalităţile prin care puteţi ajuta la conservarea funcţionării eficiente a sistemului dumneavoastră imunitar. Alte modalităţi sunt mâncatul sănătos, sportul şi somnul. De asemenea, este important să vă asiguraţi că dieta dumneavoastră oferă organismului necesarul de vitamine şi minerale. Nu e mare filosofie, dar aceste lucruri pot oferi sistemului dumneavoastră un sprijin enorm, aşa că haideţi să vedem ce puteţi face.

Odihna

Organismele noastre sunt programate să funcţioneze în cicluri, prin alternarea regulată a odihnei şi activităţii. Cu toţii putem identifica ciclul zilnic de 24 de ore, dar foarte mulţi oameni pot observa altă variaţie importantă, ca un fel de moleşeală, după prânz. Studiile din anii ’70, cu privire la somnolenţă şi pierderea capacităţii de atenţie la controlorii traficului aerian, au descoperit un alt ciclu, mai mic şi mai greu de semnalat care apare la fiecare o oră şi jumătate şi care se numeşte ritmul „ultradian”. De fapt, schemele noastre de acasă şi de la locul de muncă reflectă acest lucru prin pauzele de ceai, cafea sau de prânz. Se poate ca în aceste momente să ne surprindem uitându-ne pe fereastră, cu privirile împăienjenite, sau căscând şi întinzându-ne.

Puiul de somn pentru refacere este o modalitate prin

care unii funcţionari au învăţat să respecte şi să profite de scăderea ritmului ultradian. Churchill trăgea câte un pui de somn în fiecare zi, pentru ca apoi să lucreze cu multă forţă şi energie. Animalele noastre de companie şi copiii mici fac acest lucru în mod instinctiv. Aşa că s-ar putea să vă puneţi problema cum să găsiţi modalităţi prin care să respectaţi aceste încetiniri de ritm din viaţa dumneavoastră.

Începeţi prin a observa când atenţia dumneavoastră se abate din drum pentru câteva momente, când privirea oboseşte sau când priviţi în gol. Poate ar trebui să profitaţi de acel moment pentru a face ceva care presupune mişcare: să vă întindeţi, să vă deplasaţi în altă parte a departamentului în care lucraţi pentru a îndeplini o sarcină de rutină care poate fi făcută în orice moment. Dacă nu puteţi să vă ridicaţi de la biroul dumneavoastră, mişcaţi-vă umerii, staţi într-o poziţie mai dreaptă şi inspiraţi adânc şi lent. Fiţi inventivi în legătură cu ceea ce puteţi face. Dacă sunteţi acasă, puteţi respecta acest ritm natural făcând o pauză de cinci sau zece minute. Dacă învăţaţi, faceţi o pauză scurtă şi în continuare veţi lucra mai odihnit. Puteţi de asemenea să sesizaţi semnalele primite de la ceilalţi oameni atunci când experimentează o astfel de scădere a ritmului.

Mâncarea şi băutura

Există un celebru vers victorian care spune: „Orice ar mânca doamna T, devine doamna T.”[1] Ceea ce mâncăm ne influenţează şi putem învăţa să observăm cum se întâmplă acest lucru. Desigur, alergiile la mâncare reprezintă un feedback grosier. Dar, putem învăţa să observăm şi semnele mai mici şi mai subtile despre modul în care ne afectează alimentele. Durerile de cap, încheieturile amorţite, stările de energie şi letargie, toate vă pot spune

1 Walter de la Mare (1873-1956), poet și romancier englez, autor al poeziei Miss T.

cumva afectează ceea ce mâncaţi şi beţi. Spre exemplu, Ian ştie că, dacă mănâncă prea multe sandvişuri, scalpul său devine neplăcut de uscat şi încordat. De îndată ce restabileşte echilibrul, mâncând o salată plină de verdeţuri, această senzaţie dispare şi se simte mai uşor, mai relaxat şi mai sprinten. Aceste semnale personale îi transmit lui Ian ce anume are nevoie. A ajuns să înţeleagă aceste lucruri prin atenţia pe care o acordă senzaţiilor din organismul său şi prin experimentare. Aflaţi mai multe despre dumneavoastră fiind mai atent şi experimentând.

Nu uitaţi că şi simptomele vă pot spune ce anume lipseşte. Să luăm un exemplu evident, setea. Setea nu vă transmite că este timpul să beţi apă. Setea este, de fapt, un feedback întârziat şi vă transmite că sunteţi deja deshidratat. Dacă începeţi să vă acordaţi mai multă atenţie, veţi putea să identificaţi semnalele mai devreme şi astfel nu veţi mai ajunge în situaţia de a fi deshidratat, ci vă veţi gândi, de fapt, să consumaţi nişte lichid! Vă puteţi perfecţiona această abilitate şi mai mult. Dacă simţiţi că vă este sete, staţi puţin înainte de a vă întinde în mod automat după încă o cană de cafea sau ceai pentru a vă întreba corpul ce fel de băutură doreşte sau are nevoie. Veţi fi surprins cât de des doriţi de fapt altceva – spre exemplu apă, supă sau suc de fructe – şi, de fapt, cunoaşteţi răspunsul.

Sportul

Foarte des, când oamenii se gândesc la sport, îşi imaginează că trebuie să meargă la sală sau că trebuie să facă zilnic antrenamente dificile. Cu toate acestea, pentru că dorim să obţineţi o reală schimbare, vă sugerăm, ca de fiecare dată, să vă mulţumiţi ca lucrurile corecte să fie uşoare şi plăcute. Acest lucru se aplică în mod special exerciţiilor fizice. Să presupunem că ar trebui să lucraţi intensiv cu antrenorul de 4 ori pe săptămână, 52 de săptămâni din an. N-ar fi uimitor? Dar, de fapt, exerciţiile

dumneavoastră nu ar ţine decât patru ore pe săptămână, în condiţiile în care o săptămână are 168 de ore. Ceea ce faceţi cu restul de 164 de ore este ceea ce contează. Gândiţi-vă ce tip de activităţi aţi putea să faceţi în 164 de ore, care să vă permită să creşteţi aproape fără efort cantitatea totală de exerciţii fizice. În ceea ce priveşte reducerea numărului de kilograme, aveţi noroc dacă ardeţi în jur de 400 de calorii într-o oră de antrenament. Aşa că, după patru ore de antrenament într-o săptămână, veţi arde maxim 1 600 de calorii.

Din experienţa noastră de coach, am descoperit că modul în care vă trăiţi viaţa în ansamblu face diferenţa. Aşa că nu presupuneţi că trebuie să mergeţi la sală pentru a face într-adevăr exerciţii fizice sau, mai rău, că mersul la sală răspunde în totalitate de exerciţiile fizice. (Antrenorul personal al lui Ian are mult prea multe povestiri despre oamenii care se antrenează, apoi beau câteva halbe de bere într-un bar, înainte de a mânca o pizza gustoasă!) Ceea ce faceţi în restul timpului, când nu vă antrenaţi, contează. Asta înseamnă că, în momentul de faţă, aveţi mult mai multe opţiuni.

Întrebaţi-vă ce mici schimbări care presupun mai multă mişcare puteţi face imediat. Puteţi să:

Mergeţi pe jos până la locul de muncă, sau jumătate din distanţă, în loc să mergeţi cu maşina din uşă în uşă.

Să coborâţi din transportul în comun cu o staţie înainte de destinaţie şi să mergeţi pe jos.

Să urcaţi şi să coborâţi scările în loc să mergeţi cu liftul.

Să mergeţi până în camera sau biroul colegului, în loc să îi daţi telefon sau să îi trimiteţi un e-mail.

Să faceţi o plimbare la prânz.

Să vă plimbaţi cu câinele mai des.

Să vă luaţi un câine.

Să vă oferiţi să plimbaţi câinele altcuiva.

Toate aceste exemple implică mersul pe jos, pentru că este cel mai uşor lucru pe care îl puteţi face şi cel mai uşor de subestimat. Acelaşi lucru este valabil şi pentru urcatul scărilor. Un om de afaceri pe care îl cunoaştem şi-a schimbat locul de muncă şi imediat a început să se îngraşe. Era complet uimit, mai ales că nu îşi schimbase dieta şi nici nu făcea ceva diferit. Când a stat şi s-a gândit mai bine, şi-a dat seama că la locul de muncă anterior departamentul său fusese împărţit la etajele 1 şi 2 şi urca scările de mai multe ori pe zi. El nici nu realiza cât exerciţiu fizic făcea la locul de muncă anterior. Odată ce a realizat acest lucru, s-a hotărât să coboare din metrou cu două staţii înainte, nu atât pentru mersul pe jos, cât pentru faptul că staţia respectivă avea multe scări. În scurt timp greutatea sa a scăzut la valoarea anterioară şi a constatat că se simte mai ager şi mai vioi.

Ideal ar fi să faceţi două tipuri diferite de exerciţii fizice. Unul ar fi cel cardiovascular, care creşte ritmul cardiac, dezvoltă rezistenţa şi arde grăsimile. Celălalt tip de exerciţiu este antrenamentul pentru rezistenţă, care declanşează creşterea producţiei de material osos a corpului dumneavoastră. Acest lucru face ca oasele dumneavoastră să fie mai puternice şi simultan dezvoltă muşchi pentru protejarea acestora şi pentru o mai bună definire. Există desigur multe alte modalităţi prin care puteţi să faceţi exerciţii fizice.

Important este să fiţi realist în ceea ce priveşte ce anume puteţi face şi să faceţi o plăcere din a face acel lucru. În calitate de coach, tindem să vă recomandăm să vă stabiliţi un obiectiv inferior idealului dumneavoastră. Mai bine respectaţi un plan de exerciţii trei zile pe săptămână decât să nu reuşiţi să respectaţi un plan de şapte antrenamente pe săptămână, aceasta pentru că sentimentul eşecului este foarte probabil să vă facă să vă simţiţi inadecvat şi vă poate descuraja complet. Planurile

care sunt rigide de obicei nu funcţionează, iar principiul „puţin şi des” care reprezintă esenţa conservării intră în această categorie.

Somnul

Când eram copii, somnul era ceva firesc, care pur şi simplu se întâmplă: încă nu învăţaserăm să anulăm semnalele organismului cu gânduri legate de ceea ce trebuie să realizăm, sentimente de responsabilitate sau cerinţe sociale. În prezent, în Occident există o epidemie de privare de somn printre adulţi. Dacă doriţi să vă faceţi o idee în ceea ce priveşte consecinţele, acestea se amplifică la nivelul comportamentului adolescenţilor, care aproape că sunt privaţi de somn peste tot în lume. Cei mai mulţi adulţi au nevoie de cel puţin opt ore de somn pe noapte, dar mulţi dorm în jur de şase ore, dobândind un deficit de somn cumulativ. Totuşi, adolescenţii au nevoie în realitate de mai multe ore de somn, ca urmare a tuturor schimbărilor fiziologice şi psihologice prin care trec. În prezent, se consideră că în jur de zece ore de somn sunt ideale pentru ei. Având în vedere că, la fel ca şi părinţii lor, cei mai mulţi adolescenţi abia dacă dorm şase ore, deficitul lor de somn poate ajunge la patru ore pe noapte.

Privarea de somn este cunoscută pentru producerea dispoziţiei oscilante, a reacţiilor întârziate, a anestezierii vigilenţei şi a scăderii gândirii critice şi creative, a memoriei şi a concentrării. De parcă acest lucru nu e de-ajuns, funcţionarea anticorpilor este din ce în ce mai diminuată cu cât sunteţi mai privat de somn. De aceea, riscul de a vă îmbolnăvi pentru că sunteţi mai vulnerabil creşte substanţial. A fi privat de somn poate avea o serie de efecte secundare interesante. Desigur, unii oameni doar se simt letargici şi ameţiţi pe tot parcursul zilei. Totuşi, alţii ascund privarea de somn căutând stimulentele care să îi înviorează. Puneţi aceşti oameni într-o cameră încălzită sau într-o şedinţă plictisitoare şi vor adormi rapid, semn

clar că organismul are nevoie de odihnă. Acest lucru este valabil şi dacă adorm în faţa televizorului, dar de regulă nu realizează acest lucru pentru că dau vina pe stimuli, în loc să dea vina pe propria reacţie.

Altă consecinţă importantă a privării de somn este aceea că nu veţi avea niciodată experienţa de a vă simţi într-adevăr viu! Vă sugerăm să vă acordaţi un timp pentru a vă gândi la următoarele aspecte: z

Câte ore de somn vă fac să vă simţiţi într-adevăr odihnit?

Cât de des dobândiţi acele ore de somn?

Ce vă împiedică să dormiţi atât cât aveţi nevoie?

Calitatea somnului este cea de care aveţi nevoie?

A şti de cât somn aveţi nevoie este un început bun. A şti care este limita dumneavoastră personală este un altul. Spre exemplu, puteţi să vă simţiţi foarte odihnit după opt ore de somn, dar ştiţi că vă descurcaţi bine şi cu şapte ore de somn timp de câteva zile la rând, înainte să trebuiască să recuperaţi. Fiţi atent la cât de odihnit vă simţiţi când vă treziţi dimineaţa. Acesta este un indiciu bun în ceea ce priveşte starea dumneavoastră de somn. Folosiţi-l ca feedback pentru a influenţa ceea ce veţi face la sfârşitul zilei. Dacă nu vă simţiţi bine când vă treziţi, va trebui să vă luaţi angajamentul să rezolvaţi acest lucru în seara ce urmează, pentru ca lucrurile să stea diferit. Ulterior veţi avea din nou lucrurile sub control. Dacă atunci când vă treziţi vă simţiţi minunat, gândiţi-vă la ceea ce faceţi în acest sens, lucru care se dovedeşte a fi de succes.

Ce vă ajuta să adormiţi? Cercetările indică faptul că dormim cel mai bine dacă, înainte să ne întindem în pat, ne petrecem timpul consumându-ne energia. Cei care adorm uşor au inevitabil o rutină. Rutina în sine variază enorm de la o persoană la alta. În timp ce unii preferă să facă o baie caldă înainte de a merge la culcare, alţii ştiu că acest lucru i-ar putea face să se simtă prea încălziţi şi agitaţi. Aşadar,

care este cea mai potrivită rutină pentru dumneavoastră? De ce să nu vă elaboraţi în mod intenţionat una specială pentru dumneavoastră? Petreceţi ultima jumătate de oră din zi consumându-vă energia în acest mod.

Fiindcă fiinţele umane sunt fiinţe dependente de obiceiuri, dacă vă construiţi obiceiuri pentru pregătirea de culcare, vă veţi construi şi aşteptarea de a adormi. În consecinţă, elaboraţi o serie de ancore (vezi p. 42) pentru a vă pregăti de somn.

Monitorizaţi ce anume vă înviorează şi ce anume vă epuizează

Cercetătorii în psiho-neuro-imunologie sau PNI – care se axează pe relaţia dintre minte şi trup – au descoperit că vă puteţi întări rezistenţa şi sistemul imunitar prin modalităţi care merg mai departe de aspectele fizice şi care totuşi oferă cu siguranţă şi beneficii fizice. Vă mai aduceţi aminte vechea zicală: „Râsul este cel mai bun medicament”? Suntem conştienţi de faptul că degeaba luăm multivitamine, fiindcă acestea nu ne ajută, dacă nu schimbăm sentimentul de nefericire. Unul dintre colegii noştri i-a rugat pe clienţii săi să facă o listă cu toate lucrurile din viaţa lor din care îşi iau energia şi apoi să facă o listă cu lucrurile care îi lasă fără energie. Elementele au fost aranjate în aşa fel încât să pună în contrast lucrurile care epuizează energia, precum: „o slujbă plină de responsabilităţi”, „soacra”, „lipsa timpului”, „îmi fac prea multe griji”, cu lucrurile care sporesc energia, cum ar fi: „meditaţie”, „marea”, „antrenamentul”, „prietenii” şi „pisica mea”.

Faceţi o listă cu lucrurile care vă dau energie şi cu cele care vă epuizează. Exemple de elemente care vă epuizează pot fi: activităţile casnice, să scrieţi scrisori de mulţumiri, să completaţi formulare, să fiţi politicoşi. Exemple de lucruri care vă dau energie pot fi: să sunaţi un prieten bun, să fiţi îmbrăţişat, dansul.

Gândiţi-vă la fiecare dintre elementele care vă epuizează. Prezenţa lor este absolut necesară în viaţa dumneavoastră? Există vreo cale prin care puteţi reduce consecinţele acestora? Care este primul lucru pe care îl puteţi face pentru a opri această eroziune în energia vieţii dumneavoastră?

Gândiţi-vă la elementele care vă transmit energie. Sunt suficient de numeroase? Le acordaţi suficient timp? Vă bucuraţi de ele suficient de mult? Care este primul lucru pe care îl puteţi face pentru a îmbogăţi sau a îmbunătăţi sprijinul pe care îl primiţi de la aceste lucruri sau de la

I lucrurile similare?

Revizia întregului sistem

Puteţi utiliza nivelurile logice (vezi p. 72) pentru a vă ajuta să verificaţi în detaliu „costurile şi beneficiile” sănătăţii dumneavoastră.

Ce anume vă sprijină la nivel spiritual şi la nivelul identităţii? Ce anume vă erodează?

Ce anume din viaţa dumneavoastră este compatibil cu credinţele şi valorile dumneavoastră? Ce anume le subminează sau se află în conflict cu ele? Ce anume trebuie să faceţi pentru a obţine mai mult din primele şi mai puţin din ultimele? Descoperiţi noi modalităţi pentru a fi mai puţin implicat în acele activităţi şi medii conflictuale.

Cât de mult vă permite stilul de viaţă actual să vă utilizaţi abilităţile? Aveţi suficient spaţiu pentru a le extinde şi dezvolta? Aveţi suficienţi stimuli şi putere pentru a avea oportunitatea de a învăţa, de a vă dezvolta, cât şi pentru pasiuni?

Activităţile şi comportamentele dumneavoastră reflectă suficient ceea ce sunteţi, ceea ce credeţi şi capacităţile dumneavoastră? Dacă nu, ce puteţi face, atât pe termen scurt, cât şi pe termen lung, pentru a vă face viaţa de fiecare zi mai compatibilă cu ceea ce sunteţi?

Mediul dumneavoastră de acasă şi de la muncă este de natură să vă susţină sau să vă distragă în ceea ce priveşte importanţa pe care o au pentru dumneavoastră celelalte niveluri? Ce aţi putea face pentru a modifica şi îmbunătăţi acest aspect?

Acestea sunt câteva întrebări importante; dar NLP ne demonstrează că şi elementele mai puţin însemnate şi schimbările minore pot avea implicaţii majore la nivelul sistemului. Fiţi la fel de refractar în a vă angaja într-un mediu toxic din punct de vedere emoţional, cum aţi fi în a vă angaja într-un mediu toxic din punct de vedere fizic. Ambele au efecte dăunătoare asupra sănătăţii dumneavoastră. Nu treceţi cu vederea relaţiile toxice: încercaţi să le modificaţi sau să ieşiţi din ele. Sănătatea dumneavoastră este în joc.

Gândiţi-vă la oamenii din viaţa dumneavoastră: rude, prieteni, colegi. Cât de mult vă susţin? Şi ce fel de suport vă oferă? Suport practic? Dragoste şi afecţiune? Zâmbete? Petreceţi timp alături de cei care vă îmbogăţesc viaţa, nu de cei care aduc conflicte sau care vă seacă de energie, fără a vă oferi alta în schimb. Să susţineţi şi să vă ajutaţi prietenii nu reprezintă doar o răsplată în sine, ci este şi un mijloc de a vă susţine propria bunăstare.

Ţineţi cont de faptul că nu puteţi să vă aşteptaţi ca ceilalţi să vă citească gândurile. În coaching, accentul cade pe două aspecte: conştientizare şi responsabilitate. Conştientizaţi modul în care situaţiile şi oamenii vă afectează; începeţi să spuneţi mai des celorlalţi cum vă simţiţi; cereţi ce vă doriţi şi încurajaţi-i şi pe ei să facă acelaşi lucru. NLP accentuează importanţa feedbackului, atât intern de la un sistem la altul, de la atenţia inconştientă la percepţia conştientă, cât şi extern şi de la o persoană la alta. Feedbackul joacă un rol important în conservarea sănătăţii noastre.

Mesajul general pe care NLP îl transmite în legătură

cu sănătatea este: respectaţi-vă experienţa şi aveţi grijă de I propriile nevoi. Acelaşi îndemn îl transmite şi coachingul.

Informaţia de care aveţi nevoie este la îndemâna dumneavoastră, trebuie doar să vă asiguraţi că îi acordaţi atenţie.

Modalităţi folositoare prin care vă puteţi conserva sănătatea

Gândiţi organizat.

Respectaţi-vă şi nu vă epuizaţi organismul.

Luaţi în considerare sfaturile bune şi puneţi-le în aplicare.

Stabiliţi care sunt modelele care vi se potrivesc şi care vă conservă sănătatea şi bunăstarea fiecărui nivel.

Introduceţi în viaţa dumneavoastră recompensele, plăcerea şi distracţia.

Luaţi atitudine în ceea ce priveşte aspectele care erodează sau interferează cu sănătatea şi bunăstarea dumneavoastră.

Amintiţi-vă că mişcarea şi activităţile de promovare a sănătăţii vă ajută să fiţi sănătos. Nu este niciodată prea târziu pentru a începe să faceţi aceste schimbări.

Cum să dobândiţi prosperitatea

Construirea averii este o problemă destul de simplă. Serios! Pe scurt:

Faceţi în mod constant economii.

Investiţi constant ceea ce economisiţi constant.

Faceţi ambele lucruri de-a lungul timpului în mod constant. Doar atunci vă veţi putea bucura de magia a ceea ce Einstein numea a opta minune a lumii, adică dobânda compusă.

Totuşi, în mod evident, cei mai mulţi oameni nu găsesc acest lucru foarte simplu. În această secţiune vom vedea ce înseamnă averea pentru diferiţi oameni şi cum vă poate ajuta NLP să o creaţi, să o conservaţi şi să o

gestionaţi. De asemenea, vom analiza şi unele dintre modalităţile cele mai frecvente prin care oamenii încetează să facă aceste lucruri şi vă vom arăta cum puteţi utiliza NLP pentru a modifica modelele de gândire, de atitudine şi comportamentale care ar putea să vă stea în cale.

Un procent mare de oameni nu pare să se descurce cu propriile finanţe atât de bine pe cât şi-ar dori: ei încredinţează puterea de administrare a bugetului lor băncilor sau altor arbitri financiari. De multe ori, micile schimbări de atitudine pot avea un impact foarte mare asupra acestei neputinţe învăţate. Ian a descoperit că este important să le atragă atenţia clienţilor săi că extrasul de cont de la bancă nu reprezintă o informaţie obiectivă de la o autoritate imparţială, ci o factură emisă de o firmă, care caută să perceapă cât mai mult cu putinţă pentru serviciile sale, iar acea firmă face frecvent greşeli de facturare, invariabil în favoarea ei! Totuşi, nu ne ajutăm prea mult dacă învinovăţim băncile. După cum vom vedea, ca şi autoritatea, averea se construieşte acasă.

Caroline şi Linda lucrau în acelaşi birou şi se împrieteniseră. Era prima lor slujbă după terminarea facultăţii şi după un timp au decis că e o idee bună să închirieze un apartament împreună. De îndată ce s-au obişnuit să locuiască împreună, au realizat cât de diferite erau. Deşi amândouă erau sociabile, Linda era atentă cum cheltuia banii, pe când Caroline îi cheltuia cu o mai mare uşurinţă. Linda îşi planifica bugetul, încerca să facă negocieri şi întotdeauna părea să aibă suficienţi bani puşi deoparte pentru cazul în care îşi dorea ceva special sau scump. Nu se ştie cum, dar Caroline nu ştia niciodată pe ce a cheltuit banii – pur şi simplu i se scurgeau printre degete, fără a avea vreo explicaţie pentru acest lucru. Dacă vreodată îşi dorea ceva anume, trebuia să se mulţumească să amâne sau să împrumute. Cârdul său de credit era mereu la limită, în timp ce al Lindei avea

suficiente fonduri. Linda avea mereu pregătiţi banii pentru partea sa de chirie şi pentru celelalte cheltuieli de întreţinere, în timp ce Caroline, pentru a-şi plăti partea sa, trebuia să ia dintr-o parte şi să pună în alta. Care era secretul Lindei?

Linda ajunsese la concluzia că secretul averii (prosperităţii) – chiar şi al averii limitate pe care o avea în calitate de nou-angajat – era să facă economii. Nu cheltuia niciodată tot venitul pe care îl avea. îşi planifica bugetul pentru cheltuielile ei obişnuite, iar când primea salariul punea separat un anumit procent din el, în timp ce Caroline considera acest gen de comportament foarte plictisitor şi rigid – uneori o tachina pe Linda spunându-i că este foarte matură – când, de fapt, o invidia pentru ceea ce îi conferea acest gest. Observase că Linda nu se îngrijorează în privinţa banilor. Iar când era strâmtorată, chiar se întreba dacă nu cumva Linda se distrează mai mult ca ea. Dar, nu se ştie cum, atunci când îşi revenea, nu putea rezista tentaţiei de a-şi mai cumpăra încă o pereche de pantofi.

Am putea spune că Linda îşi dorea siguranţă şi posibilitatea de a alege şi, realizând că e în puterea ei să le aibă, şi-a impus anumite restricţii, în timp ce Caroline îşi dorea plăcerea şi entuziasmul cumpărăturilor şi al experienţelor de moment. Este o prezentare simplistă a situaţiei, pentru că, dacă am fi întrebat-o, Caroline ar fi spus că şi ea îşi doreşte siguranţă şi posibilitatea de a alege şi că bineînţeles nu îi face plăcere să se simtă săracă. Una dintre problemele sale era că toate lucrurile pe care şi le dorea pe moment păreau mult mai atractive în comparaţie cu ideea, din punctul ei de vedere abstractă, de a avea nişte venituri strânse pentru viitor.

Astfel că, în timp ce putem răspunde relativ uşor la întrebarea „Cum ne putem construi averea?” – prin economii şi investiţii constante de-a lungul timpului – cum

a răspuns şi Caroline, s-ar putea să avem nevoie de ajutor pentru a schimba viziunea de ansamblu, pentru a permite ca acest lucru să se întâmple. Acesta este modul prin care NLP vă poate fi de folos.

În continuare, vom trece în revistă o serie de întrebări importante, la care va trebui să răspundeţi, dacă doriţi să vă construiţi propria avere. Apoi ne vom concentra pe o serie de modalităţi NLP prin care puteţi descoperi şi utiliza aceste răspunsuri pentru a vă putea ajuta să realizaţi ceea ce doriţi. Aşa că, acordaţi-vă un timp pentru a vă gândi:

Ce reprezintă banii pentru dumneavoastră?

Pentru ce anume îi doriţi?

Ce vă împiedică să aveţi bani?

Ce vă aşteptaţi să se întâmple dacă strângeţi bani?

Pentru a merge mai departe, va trebui să faceţi inventarul situaţiei actuale.

Ştiţi care este venitul dumneavoastră? Exact? Aproximativ? Deloc?

Ştiţi care sunt cheltuielile? De întreţinere şi servicii? Pentru mâncare şi haine? De transport? Pentru asigurare? Distracţii? Pasiuni? Ştiţi precis sau aproximativ sau deseori vă surprind scrisorile de la bancă, respingerea cârdului etc?

Faceţi economii? Regulat? Ocazional? Aproape deloc?

Aveţi o pensie la care contribuiţi în mod regulat?

Mulţi oameni nici măcar nu îşi pun aceste întrebări – de cele mai multe ori sunt îngroziţi de răspunsuri. Răspunsurile se schimbă de-a lungul timpului, mai ales dacă sunteţi în mijlocul unei schimbări cum ar fi vă căsătoriţi să deveniţi părinte sau să vă pensionaţi.

Atât NLP, cât şi coachingul pun accentul pe importanţa crucială a conştientizării ca prim pas. Dacă ştiţi cum stau lucrurile în prezent şi ştiţi ce vă doriţi, sunteţi pregătit să faceţi planuri şi să luaţi atitudine în mod

progresiv în direcţia dorită. Chiar şi dacă este o experienţă dureroasă, determinarea situaţiei financiare este baza de stabilire a puterii şi autonomiei personale în relaţia cu banii. Aşa cum am arătat deja în această secţiune, conservarea reprezintă principiul care stă la baza unui trai sănătos în sensul mult mai larg. Alte aspecte esenţiale pe care este bine să le identificaţi sunt ce anume reprezintă banii pentru dumneavoastră şi ce vă împiedică în mod frecvent să îi aveţi.

Ce reprezintă banii pentru dumneavoastră?

Este foarte important să ştiţi la ce vă referiţi când spuneţi avere, pentru a avea dimensiunea a ceea ce doriţi să obţineţi. În primul rând, acest lucru înseamnă să o cuantificaţi. Satisfacţia depinde de deţinerea unui obiectiv clar. Puteţi întotdeauna să alegeţi să vă redefiniţi obiectivul.

Pentru unii oameni, cuantificarea se regăseşte într-un singur răspuns, care le spune tot ceea ce îşi doresc să afle: care este venitul anual, cât au investit, de ce capital dispun. Totuşi, pentru cei mai mulţi oameni, averea poate să aibă mai puţin legătură cu sumele de bani şi mai mult cu sentimentele pe care deţinerea unei averi le oferă: securitate, un sentiment de uşurare, libertatea de a alege. Şi este clar că sentimentul securităţii, al uşurinţei sau al libertăţii de a alege este relativ, nu absolut. Dacă de curând aţi obţinut o slujbă permanentă, după ani în care nu aţi avut o slujbă sau aţi lucrat cu întreruperi, şi dacă această slujbă vine şi cu o pensie, vă puteţi simţi mai în siguranţă, chiar şi dacă salariul dumneavoastră nu este foarte mare. Când copiii încep să lucreze şi părăsesc casă, venitul care până atunci abia vă ajungea pentru nevoile familiei dumneavoastră este posibil ca dintr-odată să fie mai substanţial. Sensul averii variază nu numai între indivizi, ci şi între perioadele de timp diferite şi circumstanţele care se schimbă în viaţa fiecărui individ.

O modalitate de a privi acest aspect este să vă gândiţi ce aveţi şi ce vă doriţi în legătură cu trebuinţele dumneavoastră. Psihologul american Abraham Maslow, care a scris în anii ’60, susţinea că trebuinţele oamenilor se află într-o ierarhie de la cele de bază, cum ar fi hrana şi adăpostul, la cele mai abstracte – spre exemplu nevoia de realizare a potenţialului. În termeni NLP, el se referă la cele două extreme ale nivelului logic, extrema trebuinţelor ambientale şi comportamentale şi a celor de identitate şi spirituale. Gândindu-vă cât de bogat doriţi să fiţi, ţineţi cont de modul în care definiţia pe care o daţi averii se raportează la aceste niveluri diferite ale trebuinţelor. Foarte des, fanteziile legate de avere sunt adevărate vise despre un anumit stil de viaţă. Şi ***ce dacă*** aveţi impresia că acest stil de viaţă poate fi adus doar de avere? Frecvent, descoperim că putem să îi învăţăm pe clienţii noştri că pot să aibă o parte din acest vis chiar în prezent. Aceasta pentru că mare parte din vis este, de fapt, un mod de viaţă, care provine din schimbarea atitudinii, nu din soldul bancar.

Adeseori, oamenii operează în prezent pe baza vechilor trebuinţe, a vechilor modele şi a vechilor credinţe. Uneori, operează pe baza unor trebuinţe, modele şi credinţe care nici măcar nu sunt ale lor. Există o întreagă generaţie a cărei atitudine faţă de bani este profund înrădăcinată de părinţii care în tinereţe au trecut prin Marea Criză şi apoi prin al Doilea Război Mondial. O parte din aceşti copii operează în prezent pe baza principiului economisirii învăţat de la părinţi. Probabil că se simt vinovaţi când cheltuiesc bani. Alţii s-au răzvrătit împotriva precauţiei părinţilor: trăiesc pentru prezent, se bucură de ce apare nou, dau curs încurajărilor băncilor de a face împrumuturi. Aşadar, care sunt credinţele şi obiceiurile dumneavoastră în ceea ce priveşte banii? Au unele dintre ele nevoie să fie actualizate?

Pentru ce anume vă doriţi averea?

Aşa cum am spus la începutul acestui capitol, există diferenţe semnificative între conservare şi simpla deţinere. Conservarea vă face să deveniţi bogat în experienţă şi oportunităţi, în timp ce simpla deţinere vă oferă o avere în bani, fără a vă îmbunătăţi în mod semnificativ calitatea vieţii.

În modelarea acelor oameni care sunt într-adevăr deosebiţi, NLP a descoperit că unul dintre aspectele pe carele au în comun este aptitudinea de a fi specifici, în loc să folosească idei generale sau neclare. Încercaţi să vă spuneţi următoarele două fraze:

Aş vrea să fiu bogat...

Aş vrea ca averea mea netă să fie...

(completaţi cu o sumă care vi se pare foarte mare).

Cum v-aţi simţit auzind fiecare frază?

S-ar putea să fi avut şi alte sentimente pe care le vom analiza imediat.

O modalitate care vă va ajuta să fiţi mai specifici în legătură cu ceea ce vă doriţi este să cuantificaţi aceste lucruri. Este posibil ca inventarul pe care l-aţi făcut să vă fi oferit nişte repere pe care le puteţi integra.

Haideţi să trecem în revistă diferite cheltuieli.

Costul vieţii

Vacanţe şi călătorii

Distracţii

Economii

Pensii

Îmbunătăţiri ale stilului de viaţă

Obiecte pentru un stil de viaţă nou, cum ar fi o casă, o maşină mai mare, aparatură nouă

Doriţi să vă pensionaţi mai devreme?

Ce sumă ar fi nevoie să puneţi deoparte în fiecare lună pentru a face acest lucru posibil?

După ce veţi cuantifica toate aceste lucruri şi le veţi

aduna, ce surplus v-aţi dori? Pentru ce doriţi acest surplus? Iată câteva posibilităţi – bifaţi-le pe acelea care vi se potrivesc dumneavoastră şi adăugaţi altele noi, dacă este necesar. Nu uitaţi să adăugaţi un procent pentru inflaţie.

Pentru a-mi oferi siguranţă la bătrâneţe

Pentru a-mi îmbunătăţi stilul de viaţă actual

Pentru a lăsa moştenire copiilor

Pentru a-i ajuta pe alţii

Pensii

Pentru a-mi permite… (planuri specifice)

Privind scorurile totale s-ar putea să consideraţi că este imposibil să fie aşa. Dar amintiţi-vă: „Averea se construieşte în fiecare zi”. Construirea averii se leagă de activităţile zilnice, nu de schimbări uriaşe sau de alternarea între cheltuieli şi avariţie. Conservarea se referă la construirea obiceiurilor.

Magia adunării

Sfârşitul secolului XX reprezintă perioada în care, în sfârşit, oamenii au început să îşi dea seama că pot dobândi o avere substanţială prin economii şi investiţii consistente şi pe termen lung. O multitudine de cărţi, începând cu ***The Millionaire Next Door*** (dr. Thomas J. Stanley, şi dr. William D. Danko, 1996), arată în mod evident că majoritatea celor care au devenit milionari nu trăiau în inima oraşului sau pe Wall Street şi nu aveau un stil de viaţă extravagant. Cei mai mulţi se mulţumeau cu un stil de viaţă modest şi liniştit.

Ceea ce făceau nu era deloc opulent şi nu atrăgea atenţia. Cu economiile lor acumulate treptat făceau investiţii. (Dacă şi-ar fi depus economiile într-un cont bancar, nu ar fi devenit niciodată milionari.) Investirea în companii le-a oferit oportunitatea ca economiile să crească substanţial. Aplicând această strategie constant, de-a lungul zecilor de ani, prin verificarea operaţiunilor

companiei şi sfatul experţilor, s-a înregistrat o explozie a numărului de milionari din Statele Unite şi din alte ţări occidentale.

Conservarea banilor investiţi a avut ca rezultat venituri ce s-au adunat de-a lungul anilor. Un procent foarte mare din aceste investiţii a fost achiziţionat pentru mai puţin de 1.000 de lire sterline. Pentru a vă da o idee despre ceea ce se poate întâmpla, dacă presupunem o rată moderată de creştere de 8%, acea sumă de 1.000 de lire sterline va deveni 2.159 de lire sterline peste 10 ani şi 13.765 de lire sterline peste 45 de ani. Dacă vă imaginaţi un risc şi mai mare, numit uneori şi agresiv, cum este investirea şi o rată de creştere de 21%, după 10 ani, suma dumneavoastră va deveni 6.727 de lire sterline. Dar după 45 de ani veţi fi adunat 5.313.023 lire sterline!

Desigur, drumul pieţei poate fi unul accidentat, dar din nou timpul este decisiv. Prea des oamenii încearcă să controleze piaţa, sau să cumpere atunci când acţiunile sunt foarte ieftine, pentru ca apoi să le vândă când sunt foarte scumpe. Timpul şi nu atât sincronizarea contează cu adevărat. Adeseori, oamenii vor investi într-un fond şi vor vinde imediat ce acesta nu funcţionează aşa cum se aşteptau. Ulterior, ratează următoarea creştere a acestuia.

Imaginaţi-vă un fond care produce o rată a creşterii cumulate de 20% pe o perioadă de două decenii. Nu ar fi bine? Dar, să presupunem că timp de trei sau patru ani are loc o creştere de 30 sau 40% pe an, iar în următorii patru ani doar o creştere mică în cifre. Să presupunem că acest model se repetă. Există astfel de fonduri. Uneori cei care investesc în astfel de fonduri primesc doar 2 sau 3%. Mulţi oameni investesc în fonduri atunci când le merge incredibil de bine şi se retrag imediat ce are loc o scădere a activităţii. Warren Buffett spunea că nu ar trebui să vă gândiţi să deţineţi acţiuni nici zece minute, dacă nu aveţi de gând să le deţineţi zece ani.

Adevărul este că sunt multe strategii de investiţii pentru crearea averii. Cea a lui Buffett este doar una dintre ele. Ele implică un risc, dar acel risc se poate ajusta în funcţie de nivelul de confort individual. Cu toate acestea, există un risc financiar mult mai mare de a nu intra deloc în joc. De multe ori oamenii nu realizează cât de riscant este să îşi lase banii într-un cont bancar, în timp ce inflaţia îi devalorizează, costurile vieţii şi ale gospodăriei cresc, iar piaţa cu timpul îi surclasează considerabil.

Dacă aţi fost vreodată îndatorat, ştiţi cum funcţionează din cealaltă perspectivă principiul acumulării. împrumutaţi; împrumutatul atrage dobândă; suma împrumutată plus dobânda devin responsabile pentru dobândă; suma datorată creşte. Din fericire, şi opusul este posibil. Orice sumă economisiţi şi investiţi atrage de asemenea o dobândă; capitalul dumneavoastră creşte în funcţie de suma la care se ridică dobânda; economiile dumneavoastră sunt acum mai mari; dobânda este mai mare şi aşa mai departe.

Dar mai există încă o dimensiune a acumulării: anxietatea care însoţeşte administrarea financiară nepotrivită creşte şi ea de-a lungul timpului, aşa cum cresc şi sumele implicate. Şi oricât de siguri sunteţi la 20 de ani că mai e mult până la 50 de ani, când veţi avea 50 de ani pare foarte puţin timp până la 60 de ani. Indiferent de cât sunteţi de anxios, acum este momentul cel mai bun să vă faceţi socotelile, să găsiţi soluţii pentru a obţine ceea ce vă doriţi şi să începeţi conservarea.

Dar mai întâi trebuie să ştiţi ce anume vă va motiva să faceţi acest lucru. Reamintiţi-vă de metaprogramele dumneavoastră predominante. În situaţia metaprogramului de evitare, ce urmează să se întâmple dacă nu începeţi să economisiţi şi să investiţi? în situaţia metaprogramului de apropiere, de ce oportunităţi vă veţi putea bucura, veţi

putea dobândi şi descoperi prin intermediul unei averi mai mari? Vă raportaţi mai mult la sine sau la ceilalţi? Ce trebuinţe vă motivează mai mult, ale dumneavoastră sau ale celorlalţi? Cunoscând modul în care operaţi în mod natural, veţi reuşi să funcţionaţi în cadrul cunoscut sau să vă îndreptaţi într-o direcţie nouă.

S-ar putea să fiţi de acord cu ceea ce am spus până acum, şi totuşi să aveţi o ezitare sau o rezistenţă să faceţi ce este necesar pentru a fi mai bogat. Acesta este momentul să aflaţi ce informaţie puteţi obţine din două întrebări foarte valide ale NLP, ambele bazate pe respectul valorii informaţiei date de „rezistenţa" dumneavoastră.

Ce vă împiedică să deveniţi prosper?

Din experienţa noastră, atunci când oamenii ştiu sigur că îşi doresc ceva, dar cumva nu găsesc ocazia să obţină acel ceva, există un motiv serios. La un anumit nivel, un obiectiv pozitiv este de ajuns. Atât timp cât continuaţi să vă judecaţi sau să vă mustraţi pentru că nu aţi făcut un anumit lucru, blocaţi această informaţie importantă, întrebarea NLP „Ce vă împiedică" este o modalitate de a sparge cercul argumentelor şi al autoînvinuirii şi de a deveni în schimb curios.

Am menţionat deja un lucru care îi opreşte pe mulţi oameni să facă economii în ideea de a pune bazele averii, în studiul nostru de caz, Caroline ştia că este nevoie să îşi limiteze cheltuielile, dar, nu se ştie cum, întotdeauna trebuia să mai facă o nouă cumpărătură înainte, spunându-şi că va începe să facă economii de mâine. Era sub influenţa a ceea ce simţea şi dorea pe moment, ceea ce părea mult mai atractiv şi interesant decât o idee îndepărtată de a avea bani în viitor. Caroline era bine poziţionată „în timp", şi acestui gen de persoane li se pare dificil să se abţină de la ceva atractiv pe moment, pentru a-şi îndeplini obiective dintr-un viitor îndepărtat. Viitorul pur şi simplu nu este foarte clar sau real pentru ei.

În cazul lui Caroline, două lucruri s-au dovedit foarte folositoare. Unul a fost că o colegă ce făcuse o formare în NLP i-a arătat cum să se orienteze pe linia temporală, astfel încât să poată obţine şi o perspectivă „prin timp”. Caroline a început să folosească această abilitate nouă pentru a-şi putea planifica activităţile şi bugetul lunar. De asemenea, a început să abordeze această întoarcere a liniei temporale ca pe o strategie, pentru a verifica dacă ceva ce îşi doreşte acum va mai fi o idee bună şi mai târziu. Când vedea ceva ce îi plăcea în magazine, se oprea o clipă pentru a se gândi şi a-şi imagina momente în săptămânile şi lunile următoare când s-ar putea să îl poarte sau să îl folosească. Dacă nu era foarte clar pentru ea dacă acel lucru va continua să fie un bun folositor, renunţa la el.

Altă modalitate prin care Caroline s-a folosit de propriile metaprograme a fost să stabilească o legătură cu economisirea. A decis ca, de fiecare dată când va rezista unei cumpărături, va lua acea sumă de bani din contul ei şi o va depune într-un cont de economii. Dar, nedorind să se bazeze doar pe „non-cheltuială”, ca unică formă de economisire, a mai găsit o soluţie cu ajutorul Lisei – o sumă de bani, pe care considera că o poate economisi în mod activ în fiecare săptămână, era scoasă în fiecare sâmbătă şi depusă în noul său cont de economii, acest lucru devenind un fel de ritual. Respecta caracterul imediat al metaprogramului „în timp” şi îl utiliza pentru a-şi putea construi avuţia. Mai târziu, făcea acest lucru în fiecare lună. Dar în acelaşi timp, îşi dezvolta şi aptitudinea de orientare prin timp pentru planificarea pe termen lung şi pentru evaluarea consecinţelor acţiunilor sale. De asemenea, îşi exersa imaginaţia închipuindu-şi cum vor arăta lucrurile, cum le va percepe şi cum i se vor părea în viitor.

În cazul lui Caroline, ceea ce o împiedica era modul

în care îşi construia de obicei percepţia timpului. Şi în cazul dumneavoastră, ceea ce vă împiedică poate avea adeseori legătură cu ceea ce aţi învăţat în trecut sau cu credinţele dumneavoastră. Când a fost pusă în faţa întrebării noastre» Ce vă împiedică să deveniţi un om prosper?” răspunsul unei persoane a fost: „Este imoral să ai mulţi bani, când peste tot în lume sunt oameni care mor de foame”. Alt răspuns pe care l-am auzit a fost: „Părinţii mei erau muncitori şi erau mândri”. Oricare ar fi răspunsul dumneavoastră, trebuie să îl respectaţi, pentru că îşi are originea în lucrurile care sunt importante şi valoroase pentru dumneavoastră. Odată ce ştiţi ce influenţă mare au aceste lucruri în a vă împiedica să obţineţi averea dorită, puteţi încerca să descoperiţi modalităţi prin care să continuaţi să vă respectaţi experienţa şi valorile şi totuşi să faceţi schimbări. Să presupunem că aţi răspuns ca mai sus: dacă ar fi să deveniţi mai bogat, poate puteţi dona o parte din averea dumneavoastră pentru a ajuta o categorie de oameni. Cu siguranţă ei nu au niciun beneficiu dacă dumneavoastră duceţi lipsă de bani. Cu toate acestea, în timp ce nu eraţi conştient de valorile dumneavoastră legate de bani, aceste valori ascunse v-au întins o capcană. În mod similar, puteţi continua să apreciaţi tradiţiile clasei muncitoare, în timp ce deveniţi din ce în ce mai bogat: există multe modalităţi de a le respecta, în loc să alegeţi să rămâneţi sărac.

Sau poate sunteţi ţinut pe loc de presupunerea că economisirea înseamnă renunţarea la bucurii, plăceri şi la cheltuielile zilnice. Pe de altă parte, făcând socotelile şi reamintindu-vă că averea are legătură cu conservarea regulată, nu cu abstinenţa, vă veţi ajuta să spargeţi acest lacăt în mod special.

Dacă a fi bogat înseamnă pentru dumneavoastră să trădaţi moştenirea clasei muncitoare, o asemenea viziune va genera conflicte în jurul identităţii, loialităţii şi

comportamentului. Cineva care priveşte bogăţia drept capacitatea de a fi generos are de parcurs un drum mult mai neted.

Aşadar, la ce vă duce cu gândul „a fi bogat”? La ce credinţe dă naştere acest lucru? Notaţi-le.

Ce credeţi că se va întâmpla dacă deveniţi bogat?

Uneori, ceea ce ne împiedică sunt presupunerile pe care le facem în ceea ce priveşte viitorul – consecinţele anticipate ale atingerii obiectivului. Cunoaştem pe cineva extrem de capabil în ceea ce priveşte profesia sa, care ar putea să câştige de 7 ori salariul actual şi am realizat că este ţinut pe loc de frica de a nu-şi pierde prietenii dacă va fi mai bogat decât ei. Deşi ani de-a rândul nu a fost conştient că acesta este motivul, a reuşit să se ţină departe de realizări excepţionale, de care era, de fapt, capabil şi de răsplata financiară care ar fi urmat. Prietenii săi erau mai importanţi pentru el. Abia când a răspuns la această întrebare a început să realizeze cât de mult din ceea ce gândea erau simple presupuneri şi cât de nefondate erau aceste presupuneri. S-a simţit eliberat când a avut parte de realizări a descoperit că prietenii săi îi erau chiar prieteni pentru că au rămas alături de el.

Completaţi următoarele propoziţii:

Dacă aş fi bogat ar putea să însemne că…

Dacă aş fi bogat mi-e teamă că…

Împreună cu ce aţi scris mai devreme, acestea sunt credinţele dumneavoastră în legătură cu ce ar însemna să fiţi bogat. Aceste credinţe sprijină comportamentul pe care trebuie să vi-l asumaţi pentru a deveni bogat?

Cum să conservaţi averea chiar acum

Şi în acest stadiu al procesului, NLP oferă metode foarte folositoare. Una dintre ele este fragmentarea (vezi p. 51). Odată ce aţi clarificat care sunt obiectivele pe termen lung, este util să le fragmentaţi în etape mai mici şi mai uşor de gestionat. Dacă scopul dumneavoastră este să

câştigaţi suma X într-o perioadă de zece ani, sau să aveţi suficiente investiţii până când vă pensionaţi, care ar fi suma rezonabilă spre care puteţi ţinti în următorii cinci ani? Doi ani? Spre ce puteţi ţinti până la sfârşitul acestui an? Şi desigur acest lucru conduce la un alt tip de fragmentare: ce va fi necesar să faceţi pentru a realiza aceste creşteri? Puteţi să faceţi încă o fragmentare: dacă trebuie să vă găsiţi o slujbă nouă, sau să vă dezvoltaţi aptitudinile, ce puteţi face săptămâna aceasta, sau azi, care să vă conducă într-un fel la acest lucru? Puteţi să faceţi o listă cu lucruri care v-ar putea ajuta şi să le puneţi pe fiecare în legătură cu un anumit loc din cadrul dumneavoastră temporal.

O altă aptitudine NLP care se impune aici este crearea unui viitor fascinant (vezi p. 54). Cu cât vă imaginaţi un viitor mai bogat, cu mai multe detalii, mai interesant, mai atractiv, mai real, cu atât vă va ajuta mai mult să faceţi ceea ce este necesar pentru ca el să devină realitate. Această atracţie este cea care vă va ajuta să spuneţi „nu” cheltuielilor tentante când nu corespund scopurilor dumneavoastră, sau vă dă curaj să daţi un telefon riscant, să încercaţi o slujbă care depăşeşte, într-o oarecare măsură, aşteptările dumneavoastră, să vă luaţi angajamentul unor planuri pe termen lung şi aşa mai departe. Dacă tindeţi să aveţi o motivaţie de evitare, încercaţi să creaţi un viitor fascinant legat de sărăcia la bătrâneţe şi utilizaţi-l pentru a putea lua măsurile necesare chiar acum!

Clarificându-vă ceea ce doriţi, identificând obstacolele care vă ţin pe loc în mod curent, şi asigurându-vă că obiectivul dumneavoastră este atât realizabil, cât şi suficient de atractiv pentru a vă determina să continuaţi, îndepliniţi procesele esenţiale, care vă vor ajuta să vă construiţi averea. Principiul conservării susţine că realizarea averii nu trebuie să însemne să vă privaţi de

anumite lucruri: în schimb, puterea alegerii pe care o dobândiţi va deveni răsplată în sine, iar deprinderea de a economisi şi de a stabili ordinea priorităţilor vă va permite să faceţi schimbările necesare fără efort. Cea mai mare schimbare este, probabil, că averea nu este ceva ce veţi dobândi doar la o anumită distanţă de timp în viitor: NLP vă ajută ca aceasta să devină o experienţă pe care o puteţi avea continuu, de îndată ce începeţi să faceţi primii paşi.

Cum să fiţi fericit

Fericirea este o stare extrem de personală, o combinaţie complexă între elemente psihologice, mentale şi emoţionale. Pentru unii oameni, echivalează cu a fi în vacanţă, complet relaxaţi, fără nicio grijă. Pentru alţii, înseamnă să fie într-adevăr destinşi din punct de vedere intelectual. Pentru alţii, reprezintă momentul de după terminarea maratonului. Poate dura o clipă, poate dura luni sau, în funcţie de cum este definită, chiar şi o viaţă întreagă.

Fericirea nu depinde neapărat de evenimente sau realizări. De fapt, NLP ne arată că este rezultatul modului în care noi procesăm experienţa mai degrabă decât ceea ce reprezintă experienţa în sine.

Jenny era studentă în anul II la Universitatea Oxford. Locuia într-o clădire atractivă a colegiului, se instalase confortabil şi părea că îşi făcuse prieteni. Situaţia academică era excelentă. Totuşi, suna acasă pentru a povesti cât este de nefericită. Părinţii săi nu mai înţelegeau nimic. „De ce nu poţi fi şi tu fericită?” a întrebat-o exasperat tatăl ei. „Ai tot ce îţi poţi dori”. Pe acelaşi palier cu ea, Ted avea dificultăţi cu munca sa, pe care o considera mult mai grea decât se aşteptase. Uneori eseurile sale erau gata cu întârziere şi a trebuit să dea încă o dată primele examene importante. Cu toate acestea, în sfera socială şi sportivă lucrurile mergeau mai bine. Fusese ales membru al echipei de rugby a colegiului şi îşi

făcuse destui prieteni atât în incinta colegiului, cât şi în afară. Era un om fericit.

Fericirea nu se corelează în mod evident cu circumstanţele externe şi nici cu averea sau succesul – de fapt, mulţi dintre oamenii bogaţi şi de succes sunt nefericiţi. O variantă succintă de descriere a manualului de instrucţiuni pentru găsirea fericirii este oferită de autorii cărţii ***Know-How***, Leslie Cameron-Bandler, David Gordon şi Michael Lebeau, care spun că „Arta de a avea [fericire] este să îţi doreşti ceea ce primeşti”. (Real People Press, 1985)

A fi fericit este un proces. Presupune să ne angajăm într-o activitate specifică, pentru că implică selectare: din întreaga informaţie şi experienţă disponibilă pentru dumneavoastră, veţi acorda mai degrabă atenţie sporită ofertei maxime decât celei minime.

Haideţi să privim doi oameni foarte diferiţi în ceea ce priveşte modul de a face faţă evenimentelor de viaţă.

Arthur a lucrat timp de mulţi ani la aceeaşi firmă pe postul de contabil. El era cel mai vechi membru din departamentul său şi era foarte priceput la ceea ce făcea. Nefiind un om ambiţios, rămăsese la acelaşi nivel de responsabilitate la care se simţea confortabil şi văzuse mulţi colegi şi manageri venind şi plecând. Avea o memorie bună, care îl ajuta în munca procedurală şi detaliată pe care o făcea. Dar aceasta funcţiona şi în defavoarea lui, pentru că, de fiecare dată când vorbea de locul său de muncă, lucrurile pe care părea să şi le aducă aminte cel mai bine erau ocaziile în care fusese dezamăgit, subestimat sau exploatat. Familia şi prietenii îl auziseră vorbind aşa de multe ori. Arthur bombănea şi se simţea înşelat, dar nu spunea nimic direct şi nu lua nicio măsură când considera că se profită de el.

Din exterior, Alice părea să fi avut o viaţă grea. A adus pe lume şapte copii, pe care i-a îngrijit cu venitul mic

şi neregulat de muncitor al soţului ei. Abia ajunşi la bătrâneţe puteau în fine să se relaxeze, deşi nu aveau economii şi trăiau doar din pensia de la stat. Când una dintre nepoate a întrebat-o despre viaţa sa, Alice a spus fără ezitări că a fost foarte norocoasă: a avut cel mai bun soţ pe care îl putea avea o femeie, copii minunaţi, un acoperiş deasupra capului şi a fost înconjurată de prieteni. Da, uneori au avut şi momente grele, dar nu ar schimba viaţa pe care a dus-o.

Arthur şi Alice au modalităţi extrem de diferite de procesare a experienţei. Arthur avusese parte de un succes relativ în munca sa, dar cumva el nu rămăsese cu amintirea faptului că a fost un membru valoros al firmei timp de 40 de ani, ci cu amintirea incidentelor în care s-a simţit lipsit de putere sau când a simţit că s-a profitat de el. Dintre toate incidentele pe care ar fi putut să şi le amintească, acestea erau cele care ieşeau la suprafaţă. Foarte rar era mulţumit, cu toate că avea multe lucruri în viaţa sa care ar fi putut să îl facă să fie astfel, dacă ar fi fost atent la ele. Alice avea suficiente amintiri care ar fi putut să o facă să simtă că viaţa a profitat de situaţia ei, putea să se simtă nedreptăţită, dar în mod firesc ea s-a concentrat asupra lucrurilor care au făcut-o să simtă că are valoare, să se simtă sprijinită şi mulţumită. Ea era genul de persoană care avea darul de a fi fericită.

Alegerea de a fi sau a nu fi fericit în mod clar aceşti doi oameni procesează experienţa în mod diferit. În calitate de coach, întâlnim un număr de probleme-cheie, care apar în mod repetat la cei cu care lucrăm:

Cum răspundeţi aspectelor care nu sunt aşa cum v-aţi dori.

În ce măsură sunteţi în armonie cu propria persoană.

Cum interpretaţi experienţa şi cât de independent vă simţiţi.

Ce anume remarcaţi în fiecare zi şi cum vă construiţi

amintirile.

Ce simţiţi faţă de oamenii din jurul dumneavoastră.

Dacă vă asiguraţi că există în viaţa dumneavoastră suficiente lucruri care au valoare şi care vă fac plăcere.

Toate aceste sunt subliniate de cele două teme pe care am pus accentul în această carte: cunoştinţă şi alegere.

Răspunsurile la situaţiile dificile

Când Arthur s-a simţit exploatat sau neglijat, şi-a păstrat trăirile pentru el, reprimându-şi mânia şi resentimentele şi le-a dat ocazia să îl macine timp de mulţi ani în anumite situaţii, iar din experienţa sa a desprins o convingere generalizată, potrivit căreia „eşti remarcat doar dacă eşti ostentativ”. Şi Alice ar fi putut să fie plină de resentimente: a avut parte de sărăcie şi muncă grea, dar nu considera că are sens să se plângă de aceste lucruri. Dacă ar fi fost furioasă, ea s-ar fi exprimat, dar nu o ţineau foarte mult astfel de sentimente. Generalizarea pe care o făcuse ea în ceea ce priveşte viaţa este foarte diferită: ea considera că, în general, viaţa este bună, credea că lucrurile se pot rezolva dacă încerci şi că nu are sens să te enervezi în legătură cu lucrurile pe care nu le poţi schimba.

SFAT:

Luaţi atitudine faţă de lucrurile care vă deranjează sau enervează. Dacă nu puteţi face nimic, nu vă mai gândiţi iar şi iar la ele sau nu mai vorbiţi la nesfârşit celorlalţi despre ele. De fiecare dată când repetaţi un lucru, nu faceţi decât să îl fixaţi şi mai bine în memorie. Alegeţi să fixaţi doar experienţele pozitive. Dacă o persoană, un rol sau o situaţie continuă să vă facă nefericit, furios sau incomod, găsiţi o modalitate de a o schimba. Cunoaştem oameni care şi-au părăsit slujba şi relaţiile care îi făceau nefericiţi, chiar dacă nu erau siguri încotro se îndreaptă. A închide uşa în nas unei experienţe

care vă limitează şi a clarifica ceea ce vă doriţi este uneori primul pas către un viitor mai bun.

Cum să fiţi în armonie cu propria persoană

Să fiţi în armonie cu propria persoană reprezintă baza sentimentului că sunteţi cârmaciul propriei vieţi. Acest aspect creează experienţa congruenţei prin care sunteţi una cu întregul şi vă impune să fiţi conştient de experienţa dumneavoastră şi să o luaţi în considerare. Înseamnă să vă acordaţi dreptul de a vă stăpâni experienţa pentru a lua măsuri asupra ei.

SFAT:

Acceptaţi-vă emoţiile şi întrebaţi-vă cum trebuie să acţionaţi. Implicându-vă în acţiune vă canalizaţi sentimentele şi acest lucru le modifică, devenind din ce în ce mai congruent.

Arthur nu îşi controla experienţa. El îşi suprima emoţiile negative şi astfel devenea incongruent. Ulterior, aceste emoţii neacceptate au aprins un dialog intern care s-a exprimat prin povestirile repetitive despre nedreptăţile suferite. Pe lângă acestea, nu învăţase nici să valorifice acele lucruri care mergeau bine în viaţa lui. Alice spunea ce gândea şi îşi vedea în continuare de activităţile ei. Se concentra mai degrabă pe prezent şi viitor, unde avea puterea de a influenţa lucrurile, şi nu pe trecutul ce se dusese deja.

Interpretarea experienţei

NLP a fost descris ca fiind „studiul despre structura experienţei subiective”, pentru că ne arată exact cum ne construim realităţile interne. O modalitate prin care putem facem faţă supraîncărcării cu informaţii din mediul intern sau extern este de a simplifica şi a generaliza: în timp ce generalizarea lui Alice legată de viaţă era una mobilizatoare, Arthur adăugase generalizării sale resentimentul şi amărăciunea. El considera că oamenii îl înşală şi îl subestimează: acesta era lucrul la care se

aştepta, astfel că observa doar ceea ce îl făcea nefericit, în loc să valorifice lucrurile care îi făceau plăcere.

Pe de altă parte, Alice considera că se pot schimba anumite lucruri în viaţa sa – nu îşi spunea că munca grea şi veniturile limitate erau plăcute, dar era capabilă să profite şi să se bucure de alegerile pe care putea să le facă. Era mândră că este „un bun manager” în gospodărie, are întotdeauna o masă caldă pentru familia sa, iar copiii sunt îngrijiţi şi mulţumiţi. Căminul lor este primitor, ea este o fiinţă loială, iar prietenii şi familia îi răspund la fel.

SFAT:

Observaţi ce generalizări faceţi în legătură cu oamenii, viaţa şi universul. Observaţi cum ceea ce credeţi tinde să se împlinească. Ce informaţii este posibil să fi trecut cu vederea? Ascultaţi-vă în special dialogul interior, din moment ce acesta reflectă şi confirmă generalizările dumneavoastră. „Acest lucru este tipic...” întrebaţi-vă: Este tipic pentru ce? Pentru cine? Cum este acest lucru tipic? Dacă ceea ce observaţi este negativ, căutaţi excepţii. Modul în care gândiţi în prezent stabileşte cadrul pentru cum vă veţi simţi şi vă veţi comporta în viitor.

SFAT:

Lăsaţi loc pentru a observa dovezile ce se pot transforma în generalizări negative. Creaţi-vă obiceiul de a le distruge prin adăugarea lui „şi” – şi apoi a unui lucru care este de asemenea adevărat, dar neutru sau pozitiv. Spre exemplu: „Azi a fost o zi groaznică şi totuşi câinele încă este bucuros să mă vadă” sau „Nimeni nu a avut timp de sentimentele mele azi şi am să îmi fac timp pentru mine în această seară”. Utilizând „şi” în acest mod vă daţi posibilitatea de a spune ceea ce gândiţi şi vă ajutaţi să demontaţi generalizarea.

Ce observaţi zilnic

Arthur şi Alice au trecut prin viaţă observând lucruri diferite, la fel ca oamenii care privesc lumea prin ochelari

cu lentile colorate diferit. Când Arthur observa ceva ce îl supăra, imediat îl lega de alt lucru care l-a supărat în trecut, astfel întărind aceste lucruri. Alice se pricepea foarte bine să observe lucrurile mici şi să valorifice micile plăceri, ca, de exemplu, să vadă un tufiş înflorit în ploaia toamnei, sau să audă o glumă în staţia de autobuz. Observa întotdeauna la ceilalţi umorul şi bunătatea. Când ceva o supăra, considera acel lucru o excepţie de la imaginea sa despre lume, în loc să îl considere o confirmare a imaginii negative. Astfel, îi era mai uşor să depăşească momentul.

SFAT:

Exersaţi găsirea lucrurilor frumoase, pe care le puteţi face, care vă plac şi care sunt amuzante sau satisfăcătoare în ceea ce vă priveşte pe dumneavoastră şi pe ceilalţi. Modelaţi-vă după cei care sunt mulţumiţi sau optimişti. Întrebaţii cum fac acest lucru. La ce anume sunt atenţi? Adeseori, este mai uşor să găsiţi un lucru mic cu care să vă delectaţi, aşa că atunci când vă simţiţi copleşit o idee bună ar fi să fragmentaţi informaţia şi să vă concentraţi asupra diferitelor aspecte, luate unul câte unul. La sfârşitul zilei, petreceţi câteva minute „căutând aurul”, făcând o listă cu lucrurile bune şi plăcute care s-au întâmplat. Chiar dacă a fost doar un zâmbet al asistentului de vânzări, recuperaţi-l şi retrăiţi-l. În felul acesta vă veţi încheia ziua într-o notă pozitivă şi în acelaşi timp vă veţi construi deprinderea de a observa ce este pozitiv.

Ce simţiţi faţă de ceilalţi în timp ce Arthur se plângea că trenurile nu mai prezintă încredere în zilele noastre, Alice îi povestea soţului ei cum s-a oferit un tânăr să împartă cu ea umbrela, în timp ce aştepta la rând şi cum atunci când autobuzul acestuia a venit, alt pasager i-a oferit umbrela lui în schimb. Deseori, era încântată de astfel de lucruri. În schimb, Arthur, prin simţul său de a sesiza dezamăgirea, observa cum l-a împins cineva pentru

a lua înaintea lui un taxi.

SFAT:

Repovestiţi întâmplările pozitive, nu pe cele neplăcute – atât ale dumneavoastră, cât şi ale celorlalţi. Faceţi-vă un obicei din a provoca comportamentele plăcute ale celorlalţi, în loc să aşteptaţi pasiv pentru a descoperi dacă aceştia vi le vor oferi de bunăvoie. O cunoştinţă de-a noastră are „zile cu zâmbete”, când se asigură că le zâmbeşte oamenilor pe lângă care trece. Mulţi (nu toţi) îi zâmbesc şi ei.

Sensul şi plăcerea din viaţa dumneavoastră

Cu toate că Arthur era proprietarul casei şi maşinii sale, vacanţele sale anuale aveau mereu destinaţii exotice, era membru cotizant al clubului de golf şi avea un fond de pensii, în realitate el nu era stăpânul vieţii sale. Alice era stăpâna vieţii sale şi se bucura de ea.

SFAT:

Întocmiţi o listă cu lucrurile din viaţa dumneavoastră de care sunteţi mulţumit. Citiţi-o. Dacă încă sunteţi nemulţumit, întrebaţi-vă ce vă doriţi cu adevărat. Luaţi în serios răspunsul dumneavoastră. Respectă sau poate respecta condiţiile de formulare corespunzătoare (vezi p. 91)? Ce puteţi face în continuare?

Sănătatea şi fericirea

Partea fiecăruia dintre noi de fericire are şi alte implicaţii. Fericirea este strâns legată de bunăstarea noastră. Nemulţumirea lui Arthur se reflectă sau poate se exprimă printr-un ulcer şi insomnii. Organismul lui Alice a fost subiectul unui stres fizic mult mai mare, dar chiar şi la cei 80 de ani ai săi erau activă şi în formă, ajutându-şi soţul să lucreze parcela lor de pământ şi reuşind să îşi păstreze programul de vizite la o „bătrână” infirmă, care stătea pe strada lor şi care era doar cu doi ani mai mare ca ea.

Învăţând să fim fericiţi ne ajutăm să învăţăm să fim

sănătoşi. Ceea ce se întâmplă în creierul dumneavoastră afectează ce se întâmplă în corpul dumneavoastră. Aşa cum am văzut în alt capitol al acestei cărţi, există în prezent un întreg domeniu de cercetare – psiho-neuro-imunologia – dedicat modului în care această conexiune minte-corp afectează funcţionarea sistemului imunitar, atât în sens pozitiv, cât şi în sens negativ. Când sunteţi mulţumit de propria persoană, aveţi o şansă mai mare să rămâneţi sănătos. Când sunteţi deprimat şi sistemul dumneavoastră imunitar este la fel.

Sunteţi adeseori la fel ca Arthur, puţin fericit sau chiar nefericit? Vreţi să schimbaţi acest lucru? înainte de a face acest lucru posibil, vă va fi de folos să cunoaşteţi modul în care vă structuraţi experienţa. Una dintre soluţiile oferite de NLP este să clarificaţi cum construieşte personalitatea dumneavoastră fericirea şi nefericirea. În această situaţie analiza contrastivă poate fi foarte utilă (pentru întreaga expunere, vezi p. 56) Luaţi două coli de hârtie: pe una notaţi cât mai multe informaţii cu putinţă despre ultima dată când aţi fost fericit şi pe cealaltă notaţi informaţii despre ultima dată când aţi fost nefericit. Pentru fiecare situaţie în parte ţineţi cont de următoarele întrebări:

Experienţe pozitive

Cum v-aţi simţit?

Când am fost fericit mă simţeam foarte uşor**, **parcă pluteam.

Cât de sigur eraţi că sunteţi fericit? Ce aţi văzut, auzit, simţit, gustat sau mirosit?

Mă auzeam fredonând**. **Culorile păreau mai luminoase.

Aţi ştiut imediat sau mai târziu că sunteţi fericit? Care au fost submodalităţile asociate felului în care v-aţi simţit?

Am ştiut imediat**. **Totul părea să se mişte mai

repede şi fără efort. Din punct de vedere vizual, erau contraste şi detalii precise.

Ce anume v-a făcut fericit?

Faptul că am fost lăudat la locul de muncă.

Ce se întâmpla în preajma dumneavoastră?

Activităţi obişnuite de birou. Dactilografiere, telefoane, oamenii vorbeau între ei şi erau activi.

Ce se întâmpla în interiorul dumneavoastră?

Eram entuziasmat şi plin de viaţă.

Exista vreun dialog interior? Dacă da, care era acesta? ***Din câte îmi amintesc, nu.***

Ce părere aveaţi despre dumneavoastră? Despre ceilalţi? Despre viaţa dumneavoastră? Despre lume?

Aveam o părere bună despre mine. Eram puţin surprins că au ales să îmi laude munca. Lumea era un loc bun.

Această experienţă a determinat apariţia unor legături mai puternice sau mai slabe cu ceilalţi?

Mai puternice.

Experienţe negative

Cum v-aţi simţit?

Când am fost nefericit mă simţeam greoi şi rece.

Cât de sigur eraţi că sunteţi nefericit? Ce aţi văzut, auzit, simţit, gustat sau mirosit?

Lucrurile păreau să devină ca melasa şi se mişcau cu încetinitorul. Orice gest reprezenta un efort.

V-aţi dat seama imediat sau mai târziu că sunteţi nefericit? Care au fost submodalităţile asociate felului în care vă simţeaţi?

Mi-au trebuit câteva ore pentru a-mi da seama că ceva nu e în regulă – de parcă m-ar fi surprins, de parcă lucrurile se solidificau sau îngheţau.

Ce v-a făcut să vă simţiţi nefericit?

O ceartă cu partenera mea.

Ce se întâmpla în jurul dumneavoastră?

***Am sfârşit prin a petrece seara în camere separate*. *Am amânat mersul la culcare pentru că nu ştiam cum să stăm faţă în faţă fără să ne împăcăm şi încă nu doream să facem acest lucru*.**

Ce se întâmpla în interiorul dumneavoastră?

***Mă gândeam cât de prost am fost că am lăsat un lucru atât de mic să ia proporţii aşa de mari*.**

Exista vreun dialog interior? Dacă da, care era acesta? ***Da*, *mă certam cu mine însumi***.

Ce părere aveaţi faţă de dumneavoastră? Faţă de ceilalţi? Faţă de viaţa dumneavoastră? Faţă de lume?

Aveam o părere proastă despre mine*. *Eram furios pe partenera mea*. *Toată însufleţirea şi căldura dispăruseră.

Această experienţă a determinat formarea unor legături mai puternice sau mai slabe cu ceilalţi?

Într-un fel mă simţeam singur.

Observaţi tiparul răspunsurilor dumneavoastră. Persoana din exemplul nostru procesează foarte mult pe cale vizuală şi chinestezică. Nefericirea este în special chinestezică, la care se adaugă şi dialogul intern. Cunoaşterea acestui lucru nu va schimba ceea ce se întâmplă în termenii evenimentelor externe, dar vă poate ajuta să faceţi ceva diferit. Spre exemplu, să modificaţi tonul dialogului intern şi să căutaţi autoîncurajări (exemple de soluţii aplicate certurilor anterioare). Pentru a diminua experienţa chinestezică negativă puteţi schimba centrul atenţiei şi accesa vizualul folosind indicatorii de accesare vizuală menţionaţi la p. 65. Puteţi să vă reamintiţi momente plăcute ale relaţiei dumneavoastră. Nu există răspunsuri standard corecte, dar există foarte multe variante posibile – vă rugăm să vă gândiţi chiar acum la câteva.

Reducând fericirea la ingredientele de bază, pentru a

fi fericit trebuie să:

Refuzaţi să nu vă exprimaţi nemulţumirea în legătură cu ceea ce vă supără – luaţi măsuri.

Descoperiţi ce anume vă face fericit şi faceţi acel lucru mai des.

Învăţaţi să filtraţi experienţa, astfel încât să acordaţi atenţie din plin tuturor lucrurilor care vă îmbogăţesc.

Rezumat

Fericirea nu este optimism prostesc: este o modalitate de procesare a experienţei şi o consecinţă a lucrurilor cărora le acordăm atenţie.

Este o stare obişnuită, nu una modificată. Mai mult decât atât, este o stare care se produce uşor, nu se induce artificial.

Este o stare complexă, care are o legătură foarte precisă cu dumneavoastră ca individ unic. Descoperind ce înseamnă pentru dumneavoastră fericirea, faceţi un pas important pentru a reuşi s-o controlaţi. Dacă vă spuneţi „Vreau doar să fiu fericit”, ar fi bine să vă puneţi aceste întrebări:

— Ce reprezintă din punctul meu de vedere fericirea?

— Cât de sigur aş şti că sunt fericit – ce aş vedea, auzi sau simţi?

Fericirea este ceva ce puteţi crea în mod activ şi gestiona, pentru că puteţi crea contextul şi atitudinea minţii care să o încurajeze.

În acelaşi timp, este rezultatul secundar al modului în care vă gestionaţi viaţa şi a modului în care percepeţi în general lucrurile, mai degrabă decât o stare pe care intenţionaţi să o atingeţi într-o anumită ocazie sau în general.

Starea de fericire implică corpul, mintea şi uneori şi spiritul.

De regulă, implică şi acuitatea senzorială.

Deseori presupune să faceţi generalizări pozitive

pornind de la o experienţă specifică. Este marcată mai degrabă de satisfacţie decât de extaz, mai degrabă de calm decât de agitaţie, sau poate fi vorba de o stare de agitaţie de parcă aţi fi „injectat" sau drogat.

Chiar dacă fericirea este extrem de personală, nu sunteţi restricţionat în a avea doar tipul dumneavoastră de fericire. Gândiţi-vă la persoane pe care le cunoaşteţi şi sunt fericite – cum au reuşit? Priviţi oamenii care par a fi fericiţi – ce remarcaţi la ei? Luaţi exemplu de la ei pentru a vă extinde propriul repertoriu.

Dacă faceţi aceste lucruri veţi fi fericit în cea mai mare parte a timpului.

CAPITOLUL 16 Cum să faceţi ca munca să vă ofere satisfacţii

INDIFERENT DACĂ SUNTEŢI asistent social, director executiv al unei companii, profesor, gunoier sau pilot, munca ocupă o mare parte din viaţa dumneavoastră, astfel încât chiar merită să vă asiguraţi că este cât se poate de satisfăcătoare din toate punctele de vedere. În orice caz, pentru fiecare dintre noi munca are semnificaţii diferite, astfel că pentru început întrebaţi-vă ce loc ocupă munca în viaţa dumneavoastră. Reprezintă:

Ceva ce evitaţi să faceţi pentru că ocupă prea mult din timpul sau din viaţa dumneavoastră?

Un lucru pe care îl faceţi fără să vă gândiţi prea mult la el?

Modalitatea principală de a plăti chiria sau ipoteca?

O modalitate prin care vă puteţi finanţa hobby-urile care sunt importante pentru dumneavoastră?

Bani de buzunar – nu vă bazaţi pe ea pentru a vă finanţa traiul de fiecare zi?

O provocare care vă stimulează?

O modalitate de autorealizare şi autoexprimare?

O vocaţie?

Niciuna dintre aceste variante luate ca atare nu este

mai bună sau mai rea – dar în funcţie de propriile noastre atitudini şi sentimente, una dintre ele poate fi mai bună sau mai puţin bună pentru noi. Dacă sunteţi plictisit, dacă aveţi resentimente în fiecare clipă, dacă sunteţi speriat de responsabilităţile pe care le aveţi, dacă vă este frică să fiţi „descoperit”, dacă simţiţi că sunteţi sclavul eticii companiei sau al unui şef exigent sau dacă nu găsiţi nicio modalitate prin care să faceţi ceea ce vă doriţi cu adevărat fiindcă nu aţi mai câştiga suficient pentru a vă respecta obligaţiile, atunci munca dumneavoastră vă poate face să vă simţiţi stresat, nefericit sau chiar bolnav. Chiar dacă nu sunteţi în această situaţie, dar totuşi aveţi un vag sentiment că aveţi mai multe de oferit decât aveţi momentan posibilitatea, sau dacă vă îngrozeşte să faceţi aceeaşi muncă până la pensie, acum poate fi un moment bun să evaluaţi relaţia dintre dumneavoastră, obiectivele pe care le aveţi în viaţă şi munca pe care o faceţi. În acest moment s-ar putea să vă fie de folos să vă uitaţi înapoi la roata vieţii dumneavoastră (p. 179). Cum aţi evaluat munca în raport cu celelalte lucruri din viaţa dumneavoastră? Dacă felia alocată timpului dumneavoastră de lucru este semnificativ mai mare în comparaţie cu satisfacţia pe care v-o oferă, acest lucru vă transmite că este timpul să vă gândiţi la nişte schimbări.

În acest capitol vom explora patru abilităţi-cheie care vă pot ajuta să aveţi o relaţie mai potrivită între dumneavoastră, obiectivele pe care le aveţi şi munca dumneavoastră. Pentru început sunt câteva aspecte pe care am vrea să le precizăm:

De-a lungul timpului, munca poate fi mai mult sau mai puţin satisfăcătoare; acest lucru este valabil pentru orice ocupaţie pe care aţi putea să o aveţi.

Este important să existe o legătură potrivită între dumneavoastră şi ocupaţia pe care o aveţi. Acest lucru poate presupune să priviţi cu atenţie relaţia dintre ceea ce

este important pentru dumneavoastră şi perspectivele de promovare. Uneori, oamenii pot fi încântaţi de o promovare, dar ajung să urmeze un drum care în final nu prea li se potriveşte.

Nu trebuie să vă simţiţi înfrânt dacă, la un moment dat, nu ştiţi care este locul potrivit pentru dumneavoastră. Coachingul NLP vă ajută să deveniţi curioşi în ceea ce priveşte acest gen de probleme. Conştientizarea faptului că există o nepotrivire vă va da posibilitatea să încetaţi să vă învinuiţi pe dumneavoastră sau ocupaţia pe care o aveţi şi poate deveni un feedback folositor, care vă va ajuta să planificaţi nişte schimbări.

Puteţi utiliza nivelurile logice (vezi p. 72) pentru a vă ajuta să aflaţi dacă munca pe care o faceţi vi se potriveşte sau nu. De multe ori, anumite niveluri sunt mai mult decât satisfăcătoare, iar altele dimpotrivă. Odată ce recunoaşteţi acest lucru, puteţi începe să faceţi nişte alegeri bine documentate. Poate că pentru dumneavoastră sunt potrivite nişte mici modificări ale mediului. În această situaţie coachingul are o importanţă vitală dacă nu vreţi să vă irosiţi viaţa.

Mediul. Gândiţi-vă la condiţiile de amplasare a locului de muncă, dar gândiţi-vă de asemenea la acesta şi ca un mediu social. Ce fel de facilităţi şi ce fel de modele sociale vi s-ar potrivi? Există sute de întrebări pe care vi le puteţi pune. Aveţi unde să vă parcaţi maşina? Biroul dumneavoastră are fereastră? Aveţi propriul spaţiu – sau doar vă găsiţi un birou liber şi utilizaţi calculatorul de acolo pentru a vă autentifica? Lucraţi pe cont propriu sau într-o cameră mare cu alţi oameni? Oamenii ies împreună după terminarea programului? Există activităţi sociale şi cluburi? Indiferent de caracteristicile dumneavoastră, ce este cu adevărat important este modul în care ceea ce aveţi se potriveşte cu ceea ce vă place.

Comportament. În ce activităţi specifice sunteţi

implicat? Este combinaţia de activităţi potrivită pentru dumneavoastră? Există lucruri pe care aţi dori să le faceţi în contextul muncii, dar care sunt imposibil de realizat la locul de muncă actual? Faceţi ceea ce vă face plăcere să faceţi? Sau trebuie să vă adaptaţi prin mijloace care vă fac să vă simţiţi incomod?

Aptitudini. Sunteţi capabil să profitaţi de punctele dumneavoastră tari şi să realizaţi lucruri la care vă pricepeţi cu adevărat? Sunteţi capabil să dezvoltaţi noi abilităţi ca parte din această ocupaţie?

Credinţe şi valori. Când colegii nu vă împărtăşesc convingerile, vă puteţi simţi foarte izolat şi subminat. S-ar putea chiar să începeţi să vă puneţi întrebări legate de validitatea crezurilor dumneavoastră. Sau puteţi să începeţi să vă dispreţuiţi colegii şi să deveniţi cinic. Cu cât avansaţi mai mult la nivel logic, cu atât creşte şi costul potenţial al nepotrivirii.

Aşadar, ocupaţia actuală şi organizaţia în care lucraţi sunt în armonie cu credinţele şi valorile dumneavoastră? Vă simţiţi în stare să spuneţi ce este important pentru dumneavoastră în acest mediu sau simţiţi că trebuie să modificaţi ceea ce spuneţi pentru a fi mai uşor de acceptat? Simţiţi că abilităţile dumneavoastră sunt apreciate?

Identitate. Dacă ocupaţia este în conflict cu simţul identităţii, este foarte probabil că o să vă simţiţi incomod. O să simţiţi că vi se cere să faceţi lucruri care nu vă reprezintă. Concordanţa între propriile atitudini şi acţiuni asigură entuziasm şi energie în mod natural. Aşadar, cât de entuziast sunteţi? Vă simţiţi confortabil cu rolul pe care îl aveţi? Simţiţi că puteţi fi dumneavoastră sau trebuie să vă ascundeţi adevăratul chip în acea organizaţie? Identificarea zonelor de potrivire şi nepotrivire dintre dumneavoastră şi slujbă reprezintă un bun început pentru a decide următorii paşi. În restul acestui capitol, vom

analiza cele patru modalităţi prin care puteţi face ca munca dumneavoastră să fie mai satisfăcătoare din toate punctele de vedere. Ţinând cont de ceea ce aţi descoperit, veţi putea să alegeţi cu multă grijă dintre elementele acestui capitol şi să identificaţi unde puteţi utiliza strategiile NLP pentru a vă fi de folos.

Chiar dacă abordările şi metodele NLP vă vor ajuta cu siguranţă în progresul carierei şi în susţinerea promovării financiare, acestea pot fi folositoare şi în multe alte privinţe. Din punctul nostru de vedere, în calitate de coach, munca ar trebui să aibă un sens, să dea sentimentul de scop în viaţă, să ne permită atingerea potenţialului şi să ne îmbogăţească experienţa vieţii. Ne-am dori ca o slujbă să fie o adevărată hrană spirituală. În final, dacă vreţi să profitaţi cât mai mult de ocupaţia dumneavoastră, este necesar ca aceasta să vă ofere ceva mai mult decât un salariu. Cu toţii petrecem cea mai mare parte de timp lucrând: în această secţiune veţi găsi modalităţi prin care NLP vă poate ajuta să obţineţi un proces satisfăcător din toate punctele de vedere.

Cum să vă organizaţi pe dumneavoastră şi pe ceilalţi

Autoorganizarea

Primul pas pentru a vă descurca la locul de muncă este să ştiţi cu cine aveţi de-a face. Este necesar să vă daţi seama ce tip de persoană sunteţi, ce ***modus operandi*** aveţi şi care sunt obiectivele dumneavoastră. De aceea, v-ar fi de folos să revedeţi discuţia noastră anterioară despre metaprograme de la p. 79: dacă doriţi să asiguraţi armonia dintre dumneavoastră şi slujba aleasă, întrebaţi-vă ce semnificaţii au acestea pentru dumneavoastră. Câteva exemple vă pot ajuta să vedeţi modul în care acest lucru se poate realiza.

Descoperirea concordanţei între propria persoană şi meseria aleasă

Aran era un adolescent inteligent care iubea animalele. Familia sa a avut mereu pisici şi câini, iar Aran a devenit interesat de dresajul câinilor atunci când la vârsta de zece ani familia i-a cumpărat un căţel neastâmpărat. Pe măsură ce căţeluşa creştea, Aran a început să o ducă la dresaj de agilitate şi la competiţii, activităţi apreciate de amândoi. La şcoală se descurca bine la toate materiile, dar mai ales şi-a descoperit preferinţa pentru ştiinţe, într-o zi, l-a auzit pe un prieten al familiei cum îi spunea mamei sale: „Aran este atât de priceput cu animalele şi atât de bun la ştiinţe – chiar ar trebui să devină veterinar”. Mai târziu, Aran i-a spus furios mamei: „Nu vreau să lucrez cu animalele bolnave. Doar pentru că pot să fac ceva, nu înseamnă că o s-o şi fac”. Prietenul mamei lui Aran căuta asemănări care au făcut-o pe aceasta să creadă că dragostea lui Aran pentru animale s-ar potrivi foarte bine cu profesia de veterinar. Dar această idee omite un element important: băiatului îi plăceau mult animalele, dar nu cele bolnave; şi îi făcea o mare plăcere dresajul, nu vindecatul. Consilierul vocaţional de la şcoală, care era practicant NLP, l-a întrebat pe Aran: „Ce îţi doreşti?” Aran a decis că vrea să obţină o diplomă în ştiinţe prin intermediul învăţământului la distanţă, astfel încât să poată studia în timp ce stă acasă şi să poată continua dresajul de agilitate şi să participe la competiţii.

În şcoala generală, Kelly s-a dovedit pricepută la matematică, iar la colegiu a început să se pregătească pentru meseria de contabil. I se părea uşor şi plăcut şi curând şi-a găsit o slujbă la o mică firmă locală. Cei de la firmă erau foarte încântaţi de modul ei de lucru, mai ales pentru că funcţionarul anterior nu prea era de încredere. Curând Kelly a pus din nou ordine în registre şi toată lumea a fost mulţumită. Dar după o vreme, Kelly şi-a dat seama că începe să se plictisească. A crezut că acest lucru se întâmpla fiindcă firma era prea mică, astfel că a aplicat

pentru o altă slujbă într-o organizaţie mai mare. Dar din nou, după câteva luni Kelly s-a plictisit. După ce şi-a mai schimbat locul de muncă de alte câteva ori, a început să îşi facă griji despre cum vor interpreta această nestatornicie următorii posibili angajatori. S-a gândit că un coach ar putea să o ajute.

Atunci când coach-ul a întrebat-o ce îi plăcea cel mai mult la munca ei, Kelly şi-a dat seama că era vorba despre primele luni la noul loc de muncă, când începea să înţeleagă şi să devină expert în sistem. Plictiseala se instala doar atunci când lucrurile începeau să funcţioneze fără probleme. Coach-ul a ajutat-o pe Kelly să înţeleagă ceea ce îi plăcea: să instaleze, să actualizeze şi să îmbunătăţească sistemele. Kelly era o persoană inventivă cu o motivaţie de apropiere şi foarte orientată spre soluţii (p. 81). Aceste aspecte se potriveau mai bine cu o structură de muncă pe termen scurt, cu gestionarea unor situaţii de criză, decât cu o slujbă regulată pe termen lung în aceeaşi organizaţie.

Cu ajutorul coach-ului, Kelly a decis să îşi creeze o slujbă pe măsura ei: le va oferi firmelor mici un pachet de contabilitate de salvare. Ea putea interveni atunci când firmele aveau probleme şi să instaleze programul de care era nevoie; de asemenea, putea să ţină locul colegilor bolnavi sau plecaţi în vacanţă. Kelly a revenit la colegiu pentru a-şi îmbunătăţi cunoştinţele şi pentru a-şi extinde calificarea de bază, în acelaşi timp anunţând noua sa ofertă. În scurt timp, îşi crease o ocupaţie care îi oferea provocarea, varietatea şi stimularea pe care şi le dorise. Şi pentru că tot timpul cineva avea nevoie de ea, rămânea foarte rar fără muncă. Mai mult, în timp ce multor oameni cu abilităţi similare le-ar fi plăcut să lucreze „în zona de confort” a unei slujbe obişnuite, lui Kelly îi plăcea să petreacă mult mai mult timp în „zona de iniţiere” şi, prin inventarea propriei sale afaceri, a reuşit să creeze o

ocupaţie care îmbină atât necesităţile clienţilor, cât şi pe ale sale.

Ştiind ce este important pentru dumneavoastră

Care este reţeta ideală a unei slujbe? Pentru cei mai mulţi oameni, aceasta implică probabil câteva sau chiar toate aspectele următoare: un mediu plăcut, sarcini şi proceduri interesante, oameni compatibili din punct de vedere social, obiective comune, recompense corespunzătoare. Dacă fragmentaţi în sus (vezi p. 51), veţi descoperi şi aspecte mai importante cum ar fi confort, sentimentul de a fi util şi recunoaştere. Dacă fragmentaţi în jos, puteţi începe să adăugaţi caracteristicile pe care le doriţi pentru propria versiune a satisfacţiei la locul de muncă. Şi acestea vor fi diferite de la o persoană la alta. Pentru a clarifica o situaţie, puneţi-vă următoarele întrebări:

Fragmentare în sus:

Ce calităţi, valori şi credinţe reprezintă această ocupaţie?

Cum se potrivesc acestea cu credinţele şi valorile care contează pentru mine?

Această ocupaţie mă va face să fiu o persoană mai importantă?

Mă va satisface această ocupaţie?

Fragmentare în jos:

Care ar fi ***exact*** mediul, sarcina, organizaţia, rolul ideale pentru mine?

Care sunt detaliile ***precise*** pe care le voi aştepta de la ocupaţia cea mai potrivită pentru mine?

Ce anume mă va face să ştiu că se potriveşte?

Cum se pot compara acestea?

În timp ce răspundeţi la aceste întrebări, amintiţi-vă că, dacă alegeţi, puteţi să faceţi întotdeauna un compromis în ceea ce priveşte oricare element: dar dacă faceţi compromisuri fără să alegeţi, dumneavoastră sunteţi acela

care până la urmă ajunge să fie compromis! Conştiinţa este platforma pe care puteţi construi alegeri înţelepte, elabora strategii eficiente şi descoperi ce puteţi realiza. Un manager pe care l-am cunoscut avea o muncă ce presupunea foarte multe călătorii. Biroul său de bază, unde petrecea mai puţin de jumătate din programul de lucru, nu avea lumină naturală. Pentru unii oameni, un astfel de mediu ar fi fost de neacceptat, putând provoca nefericire şi chiar îmbolnăvire; dar pentru el nu conta. Pentru el, biroul era doar locul de unde dădea telefoane şi dicta scrisori: spaţiul său de muncă nu conta pentru el, atât timp cât avea facilităţile de care avea nevoie. Un alt funcţionar avea un birou bine echipat într-o clădire modernă cu o privelişte plăcută – dar îşi considera munca plictisitoare şi biroul în sine îi dădea senzaţia de izolare. Ar fi preferat să lucreze într-un birou necompartimentat, zgomotos, cu o mulţime de oameni şi activităţi în jur. Pentru această persoană, biroul său gol şi liniştit era diferenţa care făcea diferenţa – astfel că a demisionat.

Dacă nu sunteţi pregătit să petreceţi opt ore pe zi acasă în disconfort, de ce să permiteţi acest lucru la birou? Viaţa nu se opreşte când ajungeţi la locul muncă, aşa că asiguraţi-vă că acesta îndeplineşte aşteptările dumneavoastră. Fiţi pregătit să ţineţi cont de relaţia dintre valorile superioare sau problemele de identitate şi caracteristicile mediului sau ale comportamentului. Dacă biroul sau departamentul dumneavoastră este amplasat la subsol, într-o baracă la periferia unui complex întins de clădiri, cât de uşor vă este să consideraţi că slujba dumneavoastră se află în centrul valorilor organizaţiei? Dacă echipamentul biroului este stricat şi ornamentele decolorate, mai aveţi senzaţia că cineva se preocupă de dumneavoastră? Există mereu „motive bune” pentru astfel de lucruri – dar care este efectul? împrejurimile ne transmit diferite mesaje ce pot să nu fi fost intenţionate –

dar şi-a dat cineva seama care ar putea fi aceste mesaje sau a făcut ceva pentru a le corecta sau a le compensa? Şi cum vă simţiţi dacă trebuie să le găsiţi explicaţii? Cunoaştem un director a cărui primă decizie, când a preluat o şcoală din mediul urban aflată în k declin, a fost să renoveze cancelaria şi să îmbunătăţească facilităţile. El a recunoscut în mod prevăzător ca, îngrijindu-se de angajaţii lui la nivel ambiental, prin intermediul micilor detalii, va contribui la îmbunătăţirea moralului acestora la nivelul credinţelor sau a identităţii şi că, în schimb, acest lucru va îmbunătăţi eficienţa angajaţilor în situaţii dificile.

Verificarea scopului dumneavoastră

Oamenii îşi găsesc slujbe din tot felul de motive şi rămân pe posturile ocupate atât din motive pozitive, cât şi negative. Să evaluaţi din când în când ce reprezintă slujba aleasă şi în ce fel are legătură cu scopurile dumneavoastră în viaţă reprezintă o modalitate folositoare prin care puteţi stăpâni experienţa muncii. Poate că locul de muncă actual a fost următoarea treaptă logică pe scara de evoluţie a carierei. Este calea pe care vreţi să o urmaţi şi de acum înainte? Poate că această slujbă a însemnat completarea veniturilor familiei: ştiţi ce anume obţine familia din venit – dar dumneavoastră ce câştigaţi? Poate că aţi început să vă simţiţi incomod sau sentimentul de încredere de la început s-a estompat semnificativ sau poate că sunteţi într-adevăr mult mai interesat de ceea ce faceţi în afara locului de muncă: vă spune acest lucru că e timpul pentru o schimbare – poate chiar o schimbare radicală?

Ceea ce faceţi cu perioada dumneavoastră de activitate este în primul rând o decizie legată de viaţă ca întreg. Răspunzând la aceste întrebări veţi afla mai multe, desigur, şi despre cât de bine vi se potriveşte ocupaţia actuală. Acest lucru poate fi util mai ales pentru a vă informa cu privire la ce anume reprezintă aceasta bună potrivire.

Instinctele există cu un scop, plecaţi urechea la ce anume vă spune propria intuiţie: gândiţi-vă la modul în care acestea au legătură cu abilităţile, potenţialul şi confortul dumneavoastră; şi analizaţi modul în care experienţa actuală de la slujbă se asociază cu ceea ce vă doriţi pentru viaţa dumneavoastră ca întreg. Acesta reprezintă un act de autoconducere (***self-leadership***).

Acordaţi-vă câteva minute pentru a vă gândi la dumneavoastră şi la slujba dumneavoastră. Încă vă mai ajută să ajungeţi acolo unde doriţi? Care sunt concordanţele şi neconcordanţele? Deveniţi curios de acestea şi de oricare dintre incertitudinile pe care le aveţi. Deseori în coaching, incertitudinea este începutul învăţării şi descoperirii, atâta vreme cât vă găsiţi timp să o exploraţi. Poate vi se va părea util să vă referiţi la observaţiile pe care le-aţi făcut anterior cu privire la potrivirea nivelurilor logice şi să construiţi un profil pe care îl puteţi utiliza în evaluarea modului în care slujba actuală vi se potriveşte şi ce aţi putea să vă doriţi să faceţi în viitor.

Controlul stărilor dumneavoastră

Recunoaşterea şi înţelegerea stărilor (vezi p. 108) reprezintă o parte importantă în organizarea vieţii atât la muncă, cât şi în afara acesteia. NLP ne-a ajutat să înţelegem relaţiile complexe ale multor ansambluri de procese minte – trup ce funcţionează pentru a crea o stare; dar poate şi mai important este că ne-a arătat că stările pot fi recunoscute, controlate, create şi modificate. Acest lucru vă oferă o putere enormă.

Spre exemplu, ce se întâmplă atunci când aţi muncit din greu să terminaţi ceva, iar şeful dumneavoastră vă spune că ar fi preferat să faceţi altceva înainte sau că trebuia să faceţi acel lucru diferit? Este foarte posibil ca prima dumneavoastră reacţie să fie una de exasperare, jignire sau sfidare. Este foarte posibil ca sentimentele

dumneavoastră să fie „cauzate” de modul în care s-a exprimat, dar atât timp cât daţi vina pe el pentru aceste sentimente, rămâneţi o victimă relativ fără putere.

De îndată ce recunoaşteţi starea în care vă aflaţi, aţi trecut – chiar şi pentru moment – de la prima poziţie în a treia poziţie (vezi p. 97). Adoptând a treia poziţie vă oferiţi un fel de „pauză” şi o perspectivă diferită de evaluare a situaţiei.

Să recunoaşteţi starea în care vă aflaţi, când aceasta este negativă sau nepotrivită, poate fi o modalitate foarte utilă de a recăpăta controlul situaţiei. Şi interesul legat de cum puteţi face acest lucru este la fel de valoros. Ambele vă vor ajuta să vă schimbaţi starea pentru câtva timp. Şi acest lucru vă va permite să vă distanţaţi de sentimentele implicate, să restabiliţi echilibrul şi să alegeţi care ar fi starea mai eficientă de pe urma căreia să funcţionaţi. Şi recunoaşterea stărilor celorlalţi poate fi foarte utilă. Spre exemplu, vă puteţi reaminti că şeful dumneavoastră este întotdeauna ţâfnos în după-amiezile târzii (din cauza unei glicemii scăzute? prea multe întâlniri? sau poate a avut de-a face cu propriul său şef?) şi că el este cel ce se află într-o stare nepotrivită. În acel moment, puteţi să alegeţi să nu spuneţi nimic şi să faceţi mai departe ceea ce doreşte, ştiind că mâine-dimineaţă va fi împăciuitor şi cât se poate de pregătit să aprecieze munca grea pe care o faceţi. Sau puteţi decide că şi-a schimbat încă o dată priorităţile, astfel încât de această dată va depăşesc şi trebuie să îi spuneţi că nu sunteţi pregătit să munciţi în acest mod. Şi alte tipuri de management al stărilor pot fi de asemenea folositoare la locul de muncă. Până acum, am discutat despre schimbarea unei stări neplăcute sau ineficiente. Dar ce părere aţi avea să folosiţi cunoştinţele dumneavoastră despre stări pentru a vă asigura că sunteţi pregătit în avans să fiţi în starea ***potrivită*** pentru ceva anume? Probabil că ştiţi deja că dimineaţa concentrarea

atinge nivelul maxim: de ce să nu vă asiguraţi că acesta este momentul în care planificaţi cele mai importante întâlniri? Sau poate că ştiţi că vă ia mult timp să vă puneţi în mişcare pentru a realiza o sarcină: cum puteţi folosi acest amănunt pentru a vă asigura că sunteţi în starea potrivită la momentul potrivit? Poate şi dumneavoastră, precum Kierkegaard, gândiţi cel mai bine când mergeţi – şi dacă da, există spaţiul şi timpul necesare pentru a face acest lucru? Care sunt stările cele mai potrivite pentru a lucra pe cont propriu? Dar ca membru al unei echipe? Dar pentru a face o prezentare? Dacă nu sunteţi sigur de existenţa oricăreia dintre aceste stări în repertoriul dumneavoastră, cunoaşteţi pe cineva care se foloseşte de aceste stări în mod obişnuit? Cum puteţi să le modelaţi?

În ce stare vă aflaţi la muncă?

Gândiţi-vă la cele mai eficiente stări ce vă asigură un stil de lucru uşor. Ce anume le caracterizează? Puteţi identifica mai multe tipuri. Puteţi construi un profil pentru fiecare, ce anume le declanşează sau ajută la ancorarea lor? Unii oameni, spre exemplu, descoperă că sunt mult mai creativi dacă sunt activi din punct de vedere fizic, de exemplu, prin păstrarea unui ritm. Alţii preferă să aibă parte de un loc liniştit şi izolat unde le pot veni idei. Gândiţi mai bine dacă aţi băut o cană de cafea sau ceai alături de cineva? Vă plac graficele şi stilourile colorate, sunteţi cel mai bun atunci când vine vorba să le propuneţi idei celorlalţi? Mediul şi comportamentul contribuie simultan la crearea şi menţinerea stărilor: descoperiţi cum contribuie la stările dumneavoastră, astfel încât să profitaţi la maximum de elementele de susţinere şi să reduceţi sau să modificaţi ceea ce interferează. Contribuie dialogul interior la stările dumneavoastră pline de resurse? Vă încurajaţi sau încercaţi să vă explicaţi lucrurile? auziţi vocea unui prieten sau a unui mentor care vă oferă sfaturi sau vă sprijină? Odată ce ştiţi ce faceţi în mod obişnuit în

stările pline de resurse, puteţi să alegeţi să faceţi acel lucru în mod voit, pentru a vă garanta acele stări pline de resurse atunci când aveţi nevoie de ele.

Gândiţi-vă la cele mai puţin eficiente stări – cele care vă stau în cale sau au tendinţa de a vă sabota eficienţa şi simţul controlului. Ce anume le caracterizează? Puteţi schiţa în cazul oricăreia dintre ele unde şi când le-aţi experimentat prima oară? Care sunt factorii declanşatori? Vi se pare dificil să lucraţi când este zgomot sau trebuie să vă tot opriţi din ceea ce faceţi pentru a răspunde la telefon? auziţi acea voce cicălitoare care pune la îndoială abilităţile dumneavoastră sau care vă compară cu alţii? De îndată ce aţi identificat modelele, puteţi începe să căutaţi modalităţi de schimbare a lucrurilor şi care să vă ajute să rămâneţi într-o stare eficientă pentru ceea ce faceţi. Puteţi face unele schimbări ambientale – să instalaţi un robot telefonic, de exemplu – sau nişte schimbări la nivelul dialogului intern. Până acum, veţi fi întâlnit un anumit număr de strategii NLP pe care să le puteţi folosi pentru a interveni favorabil în tiparele dumneavoastră obişnuite – odată ce ştiţi care sunt acestea.

Controlul celorlalţi

Problema influenţei

Unii oameni presupun că, dacă se gândesc cum să se poarte cu ceilalţi, acest lucru este într-o oarecare măsură o formă de manipulare. Premeditarea, din acest punct de vedere, înseamnă că acţiunile dumneavoastră sunt într-un fel mai puţin autentice decât dacă aţi face orice vă trece prin minte. Modelarea comportamentului în conformitate cu ceea ce vă doriţi poate avea o nuanţă de lipsă de transparenţă şi trişare. Aşa este? Ei bine, ar putea fi – dacă nu v-ar păsa de ceea ce vor şi simt ceilalţi oameni aflaţi în aceeaşi situaţie.

Cu toate acestea, influenţa este inevitabilă. Spre exemplu, persoana care sfidează şi îndepărtează pe toată

lumea este extrem de influentă, dar într-un mod relativ neintenţionat. Şi din moment ce nu ne putem abţine să-i influenţăm pe ceilalţi, recunoaşterea acestui lucru şi folosirea într-un scop bun este mult mai responsabilă decât alternativa unui comportament fără prea multe menajamente sau scrupule.

Prin modelarea unor oameni care sunt comunicatori şi manageri excepţionali, ne-am dat seama că ei îşi utilizează influenţa într-un mod specific. Întotdeauna caută să producă o situaţie de tip ***win-win*** („eu câştig – el câştigă”), fie că îşi folosesc influenţa pentru a conduce de sus în jos într-o ierarhie, fie pe orizontală, ca parte componentă a unei echipe în care toţi membrii au acelaşi statut, fie în sus pentru a transmite informaţia şi ideile celor aflaţi la conducere.

Căutarea unui rezultat de tipul „eu câştig – el câştigă” pentru toate persoanele implicate este cunoscută în NLP sub denumirea de „armonizarea rezultatelor”, concept pe care l-am întâlnit şi în Capitolul 13, în legătură cu construirea relaţiilor avantajoase. Pentru a armoniza rezultatele, trebuie să:

Ştiţi care este rezultatul dumneavoastră.

Să vă fie limpede cum veţi şti că aţi obţinut acel rezultat – ce veţi vedea, auzi şi simţi.

Să verificaţi care este rezultatul altor persoane.

Să clarificaţi ce vor vedea, auzi şi simţi ceilalţi când îl vor obţine.

Descoperiţi în ce măsură se potriveşte situaţia în cauză cu rezultatele dumneavoastră şi cu cele ale celorlalte părţi.

Dacă există contradicţii, priviţi nivelurile logice şi verificaţi la care dintre ele există o potrivire şi la care nu pare să fie una. Adeseori, potrivirea va exista la un nivel superior controversei. Spre exemplu, dumneavoastră şi şeful dumneavoastră puteţi fi de acord cu principiul:

nevoile clientului reprezintă o prioritate, dar să nu fiţi de acord asupra modului în care puteţi obţine acest lucru.

Confirmaţi că există înţelegere între dumneavoastră şi identificaţi nivelul corespunzător pentru a restabili faptul că aveţi o bază de la care porniţi.

Asiguraţi-vă că aveţi o procedură de evidenţiere, stabilită de comun acord, care va demonstra, spre satisfacţia amândurora, că aţi obţinut acel rezultat împreună.

Cum să conduceţi de sus în jos

Dacă sunteţi manager, aveţi o responsabilitate suplimentară în ceea ce priveşte influenţarea altor oameni, aceea de a vă asigura că exercitaţi acea influenţă într-o manieră de tip „eu câştig – el câştigă". În această situaţie, NLP vă poate ajuta în mai multe feluri. Lista de verificare de mai jos include şapte activităţi diferite care sunt în mod special folositoare. Dacă vă gândiţi să deveniţi un manager mai eficient, începeţi cu oricare dintre acestea şi priviţi-le ca pe un proiect de câteva zile. Un manager pe care l-am instruit a transformat aceste activităţi într-un program de şapte săptămâni cu rezultate grozave.

Puteţi să vă dezvoltaţi acuitatea senzorială pentru a putea vedea şi auzi ce se întâmplă cu adevărat în jurul dumneavoastră. Puteţi face acest lucru dându-vă sarcini flexibile în acele sisteme care ştiţi că ar trebui întărite.

Puteţi să vă creaţi obiceiul de a adopta a doua poziţie (vezi p. 97), astfel încât să analizaţi ce pot simţi alţi oameni – în mod special ca rezultat al acţiunilor dumneavoastră.

Puteţi să vă reamintiţi că, indiferent ce intenţii aveţi în comunicarea cu ei, ***adevăratul înţeles al comunicării dumneavoastră este mesajul pe care aceştia îl primesc***. Modul în care oamenii vă răspund vă transmite ce mesaj le-aţi oferit de fapt. Aşadar, cum au răspuns aceştia? Şi ce anume vă sugerează acest răspuns că ar fi nevoie în continuare?

Fiţi atent la metaprogramele şi sistemele de reprezentare (vezi pp. 79 şi 103) ale angajaţilor dumneavoastră, pentru a înţelege de unde vin.

I

Vă puteţi modela comportamentul după oamenii pe care i-aţi întâlnit şi care erau manageri eficienţi. Cum au reuşit ei? Ce se întâmplă dacă şi dumneavoastră procedaţi la fel? Puteţi de asemenea să vă modelaţi după orice persoană, la orice nivel al organizaţiei, care este eficientă în ceea ce face sau care se înţelege bine cu oamenii din jurul său. Ce puteţi învăţa de la ei?

A fi un bun manager înseamnă de multe ori să fii un om care învaţă repede. Iar să înveţi este mult mai uşor dacă ai o minte flexibilă. Vă puteţi mări flexibilitatea făcându-vă un obicei din a privi lucrurile din poziţii perceptuale diferite (vezi p. 97), astfel încât să beneficiaţi de mai multe informaţii atunci când luaţi decizii. Cum ar arăta acest lucru din afară? Din punctul de vedere al clientului? Dar dacă aţi fi o muscă pe perete?

Folosiţi-vă la maximum de punctele tari ale oamenilor, întrebaţi-vă ce anume puteţi învăţa de la ei. Cum vă poate ajuta acest lucru să vă atingeţi obiectivele mai uşor? Un manager foarte bun pe care îl cunoaştem a remarcat că arta unei bune conduceri constă în adaptarea slujbei. Ce părere aveţi în legătură cu acest lucru? Cum ar putea să vă ajute adoptarea acestui punct de vedere pentru a face schimbări care să funcţioneze şi pentru dumneavoastră şi pentru personalul dumneavoastră? Şi care ar fi limitele?

Conducerea de jos în sus

Cum puteţi să conduceţi pe cineva care vă este superior? Nu aveţi autoritate. Nu puteţi să îi spuneţi ce să facă sau să îi stabiliţi priorităţile şi obiectivele. S-ar putea să nu aveţi experienţa şi abilităţile unor astfel de persoane sau poate nu puteţi să aveţi acea privire de ansamblu

asupra atâtor roluri şi procese organizaţionale cu care aceşti oameni sunt obişnuiţi. Dar nu uitaţi, aveţi influenţă asupra oricărei persoane cu care veniţi în contact. Întrebarea este: ce tip de influenţă veţi crea şi cum o veţi folosi?

Prima slujbă a lui Wendy după absolvire a fost cea de administrator al unei universităţi. Acest lucru implica să joace rolul de asistentă personală a decanului universităţii, să conducă şase secretare care lucrau pentru personalul academic şi să le stabilească priorităţile în ceea ce priveşte munca, să păstreze legătura cu departamentele subordonate şi să aranjeze în fiecare trimestru toate necesităţile de predare ale studenţilor. Datorită numărului mare de sarcini implicate, Wendy avea o secretară cu jumătate de normă pe nume Amanda. Amanda era cam de aceeaşi vârstă, dar avusese mult mai multă experienţă în muncă. Era rapidă şi conştiincioasă şi foarte sociabilă. Calmă şi modestă, ea făcea ceea ce i se cerea rapid şi eficient. După o vreme, Wendy a observat că Amanda mai avea o calitate: anticipa ce trebuia făcut. Venea şi spunea lucruri de genul: „Mă întreb dacă ar trebui să începem să ne pregătim pentru...”; „Am început să pregătesc scrisorile pentru...”; „Aţi dori să sun şi să întreb...” De fapt, ea începuse să urmărească îndeaproape anumite părţi ale muncii lui Wendy, astfel încât să realizeze diferite sarcini înainte să i se fi cerut. Acest aspect uşura cu mult vieţile amândurora – şi făcea ca administrarea universităţii să fie mult mai rapidă. Wendy a fost întotdeauna recunoscătoare pentru ajutorul practic primit de la Amanda, dar şi pentru ceea ce Amanda a învăţat-o pentru a fi un administrator competent. Amanda conducea de jos în sus.

De fapt, conducerea de jos în sus implică în realitate multe dintre elementele folosite şi în conducerea de sus în jos.

Într-adevăr, dacă aţi urmat cele şapte activităţi pe

care le-am schiţat mai sus şi le-aţi parcurs cu un efort susţinut, sunteţi mult mai eficient în conducerea de jos în sus. Totuşi, am mai adăuga şi:

Armonizaţi-vă rezultatele cu cele ale superiorilor pentru a produce o situaţie de tip „eu câştig – el câştigă”. Pentru a face acest lucru, adoptaţi a doua poziţie pentru a înţelege de unde provin acestea.

Verificaţi ambele tipuri de rezultate în ceea ce priveşte condiţiile de formulare corespunzătoare (vezi p. 91).

Dacă este nevoie, fragmentaţi în sus (p. 51), pentru a descoperi o credinţă sau o valoare în comun.

Plănuiţi şi lucraţi în direcţia nevoilor viitoare, fără să aşteptaţi să vi se spună ce să faceţi. Puteţi să vă ajutaţi în mai multe feluri:

— Conturaţi o linie temporală „prin timp” – poate într-o formă cunoscută cum ar fi o agendă anuală, un jurnal sau o diagramă – pentru a face vizibile diferite stadii ale unui proces.

— Verificaţi viabilitatea, armonizarea şi fluxul proceselor implicate în modul dumneavoastră natural de procesare.

Acordaţi timp, în mod regulat, pentru a raporta fiecare stadiu al implicării dumneavoastră în structura „prin timp”, în mod special dacă dumneavoastră sau ceilalţi sunteţi mai mult „în timp”.

— Asumaţi-vă aceste calităţi la nivelul identităţii.

— Utilizaţi cunoştinţele cu privire la liniile temporale, pentru a verifica promisiunile înainte de a le face, astfel încât să nu promiteţi un lucru pe care nu-l puteţi respecta.

Asiguraţi-vă că duceţi la bun sfârşit sarcinile. Respectaţi-vă promisiunile şi termenele-limită şi menţineţi calitatea. Pentru a face asta:

— Verificaţi-vă propriile sentimente şi nevoi şi respectaţi-le şi abia apoi luaţi-vă un angajament.

Odată ce aţi trecut prin aceste aspecte, aţi făcut tot ce vă stă în putinţă pentru a vă asigura că promisiunea dumneavoastră este bine formulată. Iar dacă, din diverse motive, nu puteţi să o respectaţi, veţi putea să explicaţi ce s-a întâmplat, în loc să vă cereţi scuze pentru un eşec la care vă aşteptaţi, de fapt.

Pentru mai multe informaţii în ceea ce priveşte conducerea de jos în sus – şi despre cum să aplicaţi principiile NLP la locul de muncă – puteţi să aveţi în vedere şi cartea ***NLP and the New Manager***, scrisă de Ian McDermott şi Ian Shircore (Texere, 1998). Cu toate acestea, pentru moment, vă sugerăm doar să oferiţi sprijin şi să deveniţi un bun aliat. Cu siguranţă cunoaşteţi deja sentimentul minunat de a vă putea baza pe cineva şi importanţa pe care o capătă, mai ales dacă acea persoană oferă idei noi sau informaţii sau are alte calităţi. Deveniţi acest gen de persoană pentru şeful dumneavoastră! întrebaţi-vă ce puteţi aduce companiei. Cum îi puteţi uşura viaţa şefului dumneavoastră?

Cum să vă măriţi capacitatea de a influenţa

A deveni mai influent presupune să transformaţi o influenţă accidentală, întâmplătoare şi imprevizibilă într-o influenţă intenţionată şi activă. Aceasta ţine de control – nu de ceilalţi, ci de dumneavoastră, de resursele pe care le aveţi şi de ce anume faceţi cu ele. Are legătură cu obţinerea rezultatelor dorite, dar printr-o aliniere cu cele ale celorlalţi oameni implicaţi.

De ce să vă mai deranjaţi să îi influenţaţi pe alţii?

Influenţa ţine de sentimentul puterii – şi nu doar de puterea dumneavoastră. Mulţi oameni se simt lipsiţi de autoritate şi deconectaţi la locul de muncă pentru că duc lipsă de influenţă. Când cineva vă spune: „Nu pot face nimic în această privinţă: nu este treaba mea” sau „Mi-aş dori să te ajut, dar decizia nu-mi aparţine – depinde de sediul central”, poate exprima lipsa autorităţii. Să

presupunem că, în loc să spună cele de mai sus, ar spune: „Chiar înţeleg cum vă simţiţi. Ceea ce trebuie să faceţi este să mergeţi cu acea reclamaţie la x...” sau „Daţi-mi voie să vă spun cărei persoane de la sediul central trebuie să vă adresaţi”. Vă veţi simţi diferit şi la fel se vor simţi şi celelalte persoane. Până în acest moment, ceilalţi ar fi fost influenţi.

Un criteriu util prin care puteţi măsura influenţa dumneavoastră şi a altora este să întrebaţi în ce măsură contribuie la obţinerea rezultatelor dumneavoastră sau ale celorlalţi, în coaching, vorbim despre ***forwarding the action*** (încurajarea progresului acţiunii). Influenţa dumneavoastră face ca acţiunea să progreseze?

Oricine poate fi influent, nu doar cei care ocupă o poziţie de autoritate sau responsabilitate. Şi oricine poate ajuta pe cineva să înainteze acea acţiune care contează pentru el, la oricare dintre nivelurile logice. Puteţi ajuta pe cineva să se simtă mai încrezător în sine, astfel încât să fie capabil să îşi asume o sarcină dificilă; puteţi să îi ajutaţi să clarifice o problemă legată de valori care îi bloca; puteţi să le reamintiţi de aptitudinile lor curente sau să îi învăţaţi o abilitate nouă; puteţi să faceţi ceva împreună cu ei sau pentru ei sau să îi ajutaţi să facă ceva pentru ei; puteţi să schimbaţi situaţia la nivel ambiental. Este posibil să facă şi ei acelaşi lucru pentru dumneavoastră. Toate aceste acte sunt acte de influenţă.

Ţineţi minte: petreceţi o viaţă întreagă la muncă, astfel că merită să vă asiguraţi un scop precis şi un sentiment satisfăcător. Iar una dintre formele prin care puteţi obţine acest lucru este să vă dezvoltaţi abilităţile de a influenţa oamenii şi situaţiile într-o modalitate de tipul „eu câştig – el câştigă”. Ce şi cum anume faceţi la locul muncă vă ajută să vă definiţi sentimentul de sine. Cu alte cuvinte, are impact asupra dumneavoastră zi de zi, la un nivel logic foarte ridicat.

Influenţa negativă

Fără puterea de a influenţa mediul, este foarte posibil să experimentaţi unul sau mai multe dintre aceste sentimente:

Furie

Dezamăgire

Frustrare

Neputinţă

Retragere şi deconectare

Confuzie.

Acordaţi-vă câteva minute pentru a vă gândi la situaţii în care aţi experimentat necesitatea acestei influenţe sau lipsa acesteia. Gândiţi-vă la un moment în care v-aţi simţit lipsit de autoritate. Ce nivel logic a fost implicat? Cum aţi fi putut dumneavoastră sau oricine altcineva implicat alături de dumneavoastră în aceea situaţie să înaintaţi acţiunea? Acum, prin contrast, gândiţi-vă la un moment în care aţi experimentat influenţa într-un mod foarte folositor. Cum s-a întâmplat acest lucru? Ce niveluri logice au fost implicate? Cum a fost înaintată acţiunea?

Şefii ale căror răspunsuri vizavi de subordonaţi sunt o versiune a „Da, bine, mi-e indiferent...” sunt extrem de influenţi: contribuie în mod activ la o stare de neimplicare şi apatie la nivelul personalului lor prin asigurarea absenţei unui feedback folositor. Feedbackul poate fi o sursă importantă de influenţă. Feedbackul clar, exact – spre exemplu: „Acel lucru a fost realizat rapid şi eficient”; „Acel document conţine toate ideile bune, dar formularea cuvintelor trebuie modificată”; „E o idee bună, dar acum trebuie să examinăm costurile detaliate” – oferă atât recompensă, cât şi cunoaşterea a ceea ce este limitat sau lipseşte, într-o manieră în care cel care le recepţionează le poate înţelege şi poate să şi lucreze cu ele.

Devenind conştient de nenumăratele posibilităţi pe

care le aveţi de a-i influenţa pe ceilalţi zilnic, veţi reuşi să deveniţi mai conştient de propria dumneavoastră valoare. În acest sens, influenţa presupune să le oferiţi celorlalţi ceva ce vor fi încântaţi să primească, într-o manieră care să îi ajute să primească: fie că e vorba de ajutor concret, suport emoţional, idei, comentarii, sugestii sau critică constructivă. Şi stă în puterea noastră, a tuturor, să facem aceste lucruri indiferent de rolurile sau poziţiile ocupate în ierarhie. Influenţa, în acest sens, este o monedă de schimb valoroasă, care poate fi împărţită şi răspândită în jur şi care creşte valoarea generală a organizaţiei şi a fiecărui membru al acesteia.

Cum puteţi să îi influenţaţi pe alţii?

Influenţa presupune interacţiune şi este un act de conducere. Totuşi, trebuie să vă armonizaţi comportamentul cu al celorlalţi şi abia după aceea să încercaţi să conduceţi (pentru o discuţie despre armonizare (***pacing***) şi conducere vezi p. 95). Cuvintele sunt unele dintre metodele fundamentale de influenţă, pentru că vă permit să vă armonizaţi comportamentul cu al celorlalţi şi să conduceţi. Imaginaţi-vă cum v-aţi simţi faţă de o persoană care vă spune: „Nu, nu aşa se face” şi comparaţi cu: „Ei bine, ştiu ce vreţi să spuneţi şi că aţi descoperit că funcţionează, dar aş vrea să vă gândiţi şi la această abordare”. Cuvintele au putere şi modul în care le folosim schimbă total modul în care ceilalţi simt şi modul în care răspund, prin urmare şi cât de influenţi suntem.

Armonizarea (***pacing***) poate fi realizată la mai multe niveluri, atât verbal, cât şi nonverbal. Puteţi să vă acordaţi la ritmul în care celălalt vorbeşte, la postura sa corporală, la limbajul său, la ideile sale. ***Pacingul*** este o modalitate foarte importantă de creare şi menţinere a unei relaţii şi, pentru că faptele vorbesc mai mult decât cuvintele, de multe ori ***pac***ingul are un mesaj mult mai categoric decât cuvintele atunci când cele două se află în contradicţie.

Dacă vă acordaţi la modelul de exprimare al celuilalt, vorbiţi pe limba lui – chiar dacă nu sunteţi de acord cu conţinutul spuselor lui. Dacă vă potriviţi cu genul de limbaj corporal al celuilalt şi cu ritmul său, vă exprimaţi înţelegerea şi respectul, chiar dacă intenţia dumneavoastră este să-l ajutaţi să le schimbe. Dacă cineva este agitat, spre exemplu, îl veţi influenţa mult mai uşor să devină calm, dacă mai întâi vă adaptaţi la viteza limbajului şi mişcării sale decât dacă doar îl îndemnaţi să se calmeze.

Puteţi să vă măriţi capacitatea de a influenţa stabilindu-vă nişte ancore utile (vezi p. 42). Un doctor pe care îl cunoaştem, foarte conştient de faptul că are la dispoziţie cinci minute pentru fiecare pacient care vine la cabinetul său, are grijă să îşi ridice privirile şi să îşi tragă scaunul de la birou de fiecare dată când un pacient intră în cabinet şi se aşază: mesajul pe care îl transmite este că are timp pentru ei şi că le acordă toată atenţia sa. El vrea ca pacienţii să se simtă în largul lor, adică să se simtă confortabil să povestească cât mai detaliat problemele pentru care au venit. Mişcarea scaunului de birou este o modalitate prin care doctorul îşi schimbă propria stare internă, cât şi o modalitate de a le semnala pacienţilor că este disponibil.

Odată ce stabilim o relaţie, suntem pregătiţi să începem influenţarea. Trecerea treptată de la un comportament precipitat la unul calm arată celui care este agitat că înţelegeţi cum se simte – dar în acelaşi timp, prin modelare, demonstraţi că acest comportament poate fi schimbat. Doctorul a făcut loc pacienţilor împingându-şi scaunul de la birou; dar a stat drept şi atent câteva momente pentru a stabili un raport rapid (***pacing***) cu pacienţii săi, în timp ce aceştia vorbeau despre ce îi supără. Numai atunci doctorul se aşază, încurajându-i astfel pe aceştia să aibă senzaţia de spaţiu şi să se relaxeze. Fiind un individ empatie în mod natural, el

începuse să facă aceste gesturi în mod firesc, dar fiind şi o persoană contemplativă, a realizat efectele, apoi a decis să facă acelaşi lucru – în mod deliberat.

Este posibil, de asemenea, să influenţaţi oamenii şi prin dezacordare.

Când era în şcoala primară, fata lui Wendy, Charlotte, povestea despre una dintre profesoare că părea furioasă adeseori, iar unora dintre copii le era frică de ea. S-a decis să vadă ce se va întâmpla, dacă va avea grijă să-i zâmbească acestei profesoare de fiecare dată când se întâlnea cu ea – chiar dacă nu prea o cunoştea pentru că nu îi preda la clasă. După o săptămână sau două, Charlotte a anunţat că acum profesoara îi zâmbea de fiecare dată când se întâlneau. Influenţa se bazează pe acuitatea senzorială... Influenţa lui Charlotte s-a bazat pe observaţiile iniţiale în ceea ce priveşte temperamentul ursuz al profesoarei, comportamentul pripit şi expresia sa şi pe faptul că acestea îi făceau pe copii să se teamă de ea. Ea a fost curioasă să vadă ce s-ar întâmpla, dacă s-ar comporta într-o manieră ce solicită un alt tip de răspuns.

Ce tipuri de răspunsuri puteţi obţine de la cei din jurul dumneavoastră şi cum le puteţi căuta nonverbal? Observarea modelelor reprezintă un pas important pentru a deveni influent. Modelele comportamentale, de vorbire, de reacţii, modelele de abordare a diferitelor probleme, de gândire şi de atitudine oferă toate informaţii preţioase când vine vorba de folosirea influenţei pentru a crea, indiferent de context, situaţii „eu câştig – el câştigă”. Iar observarea modelelor individuale poate fi privită ca o modalitate prin care ne demonstrăm respectul faţă de individualitatea celui de lângă noi.

Influenţa este o componentă a originalităţii

Atunci când demonstraţi prin intermediul acţiunilor dumneavoastră că aţi observat şi ţineţi cont de modul în care interlocutorul dumneavoastră priveşte lucrurile,

rezultatul este crearea unei situaţii de tip „eu câştig – el câştigă”, iar mesajul pe care îl transmiteţi este că aveţi o atitudine deschisă şi respectuoasă, indiferent de diferenţele ce pot exista.

Influenţa nu este acelaşi lucru cu încercarea de a-i schimba pe ceilalţi. Dacă influenţa nu se bazează pe tipul de respect despre care am discutat, oamenii se pot simţi traşi pe sfoară. În acest fel este etichetată manipularea, iar dacă doriţi să fiţi influent trebuie să ţineţi cont că aceasta poate compromite în mod fatal relaţiile.

La fel de compromiţătoare poate fi şi orice formă de discrepanţă între ceea ce spunem şi ceea ce facem. Acest lucru este valabil şi într-o organizaţie. O problemă fundamentală în cazul unor profesii de ajutorare a semenilor constă în faptul că valorile explicite ale profesiei, de îngrijire şi sprijin, nu se aplică şi între colegii din cadrul organizaţiei. Acest lucru are ca rezultat o discrepanţă între teoria care stă la baza organizaţiei sau a profesiei şi practica reală. Iar astfel de dezacorduri pot contesta autenticitatea organizaţiei şi a indivizilor din cadrul ei. În termeni NLP, organizaţia duce lipsă de congruenţă. Pentru a fi cu adevărat influent în raport cu alţi oameni e necesar să vă purtaţi în conformitate cu credinţele adoptate. Din nou, în termeni NLP, trebuie să susţineţi ceea ce spuneţi prin ceea ce realizaţi efectiv.

***Cum poate fi influenţa benefică celorlalţi*?**

Când ne gândim la influenţă, de multe ori avem în vedere un anumit interes. Dar, frecvent, influenţa este şi ceea ce alţi oameni îşi doresc de la noi. Există şi varianta ca ceilalţi să îşi dorească să fie influenţaţi, nu numai să influenţeze. Spre exemplu, aţi fost vreodată într-o organizaţie care ducea lipsă de o conducere adecvată? O lipsă a conducerii este o lipsă a influenţei – şi oamenii sunt foarte conştienţi de această absenţă.

În egală măsură, puteţi fi în căutare de influenţă

atunci când evaluaţi diferite aparaturi electronice concurente. De multe ori, nu căutam doar informaţii, ci întrebăm direct: „Ei bine, dumneavoastră ce aţi face?”

Cu toţii căutăm influenţa atunci când nu mai avem idei sau când avem nevoie de informaţie şi susţinere. În acele momente, suntem dispuşi să ne lăsăm pe mâinile altuia. În acest caz, apare un anumit grad de vulnerabilitate, ce ne poate face să ne simţim extrem de iritaţi, dacă avem impresia că s-a profitat de pe urma noastră sau când, dintr-un motiv sau altul, nu înţelegem. Însă atunci când transmitem celorlalţi consimţământul nostru de a fi influenţaţi, acest lucru ne poate asigura o experienţă utilă şi bine-venită.

Acelaşi lucru este valabil şi pentru alţii – astfel că este posibil să existe situaţii în care vi se va cere ajutorul. Este mult mai uşor să răspundeţi corespunzător, dacă vă sunt clare diferenţele. Aşadar, în final, vă rugăm să clarificaţi aceste lucruri gândindu-vă la următoarele scenarii:

Gândiţi-vă la un moment când aţi cerut sfatul sau ajutorul specialistului şi când aţi fost influenţat într-un mod respectuos. Cum a procedat acea persoană? Cum v-aţi simţit?

Gândiţi-vă la un moment când aţi dorit un ajutor sau o informaţie, dar nu le-aţi primit cum aţi fi sperat. Cum v-aţi simţit?

Gândiţi-vă la un moment când cineva a încercat să vă influenţeze, fără să fi construit o relaţie mai întâi sau să caute să se adapteze nevoilor dumneavoastră? Cum v-aţi simţit?

Având în vedere răspunsurile dumneavoastră, cum credeţi că se simt ceilalţi când încercaţi să îi influenţaţi?

Cum să reuşiţi la locul de muncă

Ce înseamnă pentru dumneavoastră „a reuşi la locul de muncă”? Poate include:

Promovarea
Un salariu mai mare
Mai multe responsabilităţi
Muncă mai interesantă
Să fiţi plăcut
Să deveniţi mai influent
Diminuarea stresului şi a certurilor.

Analizaţi această listă şi bifaţi elementele pe care le consideraţi importante. Priviţi din nou lista şi observaţi ce niveluri logice sunt implicate. Care sunt cele care vă motivează? Este necesar ca slujba dumneavoastră să vă îmbogăţească identitatea? Să fie în acord cu valorile dumneavoastră? Este important să utilizeze, să extindă sau să vă înveţe noi deprinderi? Doriţi să se potrivească nevoilor dumneavoastră financiare sau să vă ofere facilităţi bune?

Acum vă invităm să vă gândiţi la următoarele:

Cum aţi şti că „v-aţi descurcat" în ceea ce priveşte direcţiile bifate? Ce anume v-ar demonstra în mod precis acest lucru? (Dacă aţi ales mai multă responsabilitate, de exemplu, din ce ar fi constituită aceasta?) Ce aveţi mai exact în minte? (Dacă aţi bifat un salariu mai mare, cât de mare ar trebui să fie un salariu mai „mare"?)

Dacă nu aţi bifat fiecare element – de ce? Nu sunt aceste elemente atât de importante pentru dumneavoastră sau poate că v-aţi resemnat şi nu mai speraţi să le obţineţi?

În calitate de coach, adeseori descoperim că oamenii îşi limitează singuri propriile dorinţe, fie în mod inconştient, fie pentru că nu sunt convinşi că dorinţele lor sunt realizabile. Şi pentru că oamenii acţionează în funcţie de credinţele lor, de parcă acestea ar fi conforme cu realitatea, credinţele devin realitatea în care trăiesc. Spre exemplu, dacă aveţi credinţa că managerii pot fi ori eficienţi şi antipatici, ori prietenoşi şi inutili, aveţi de ales dintre aceste extreme – însă nu veţi explora modalităţile

prin care să vă faceţi şi plăcut şi eficient. Dacă aveţi credinţa că o muncă este lipsită de griji doar dacă implică în mare parte activităţi de rutină, fără responsabilităţi majore, şi consideraţi că spiritul de iniţiativă şi deciziile implică în mod inevitabil stresul, atunci aveţi de făcut un alt fel de alegere. Şi nu veţi reuşi să exploraţi modalităţile prin care puteţi diminua sau calma stresul, modalităţi prin care să lăsaţi munca la birou sau modalităţi de interacţiune care promovează relaţiile lipsite de certuri.

Aruncaţi încă o privire listei. Fiţi propriul dumneavoastră coach şi întrebaţi-vă: ce item v-aţi dori cu adevărat să includeţi? Şi ce credinţe funcţionau astfel încât v-au oprit în a-l include de prima dată? Cum se raportează acestea la credinţele dumneavoastră în ceea ce priveşte succesul şi eşecul? în acest moment mai sunt şi alţi itemi pe care doriţi să îi includeţi?

Acesta poate fi un moment bun să vă puneţi acele două întrebări foarte utile ale NLP, pentru a vă ajuta să scoateţi la iveală presupunerile şi semnificaţiile personale, care pot fi ascunse în alegerile dumneavoastră legate de reuşită: „Ce anume mă împiedică?” şi „Ce s-ar întâmpla dacă acel lucru s-ar petrece?” Poate că aţi visat la începutul carierei să ajungeţi în vârful piramidei sau să aveţi propria dumneavoastră afacere, dar iată-ne în prezent, tot pe undeva pe la mijloc. Întrebându-vă „Ce mă împiedică să fiu promovat?” sau „Ce s-ar întâmpla dacă aş fi promovat?” puteţi descoperi obstacolele din „realitatea” gândirii şi presupunerilor dumneavoastră. De asemenea, această informaţie vă poate ajuta să recunoaşteţi dacă poziţia în care vă aflaţi este cea pe care o doriţi cu adevărat – iar, în cazul fericit, de ce să nu o stăpâniţi şi să vă bucuraţi de ea? Sau veţi descoperi limitările din gândirea şi comportamentul dumneavoastră care vă blochează în mod concret progresul. Cunoscând mai multe despre aceste aspecte şi despre ceea ce vă doriţi cu

adevărat, realizaţi primul pas pentru a merge mai departe.

Cunoaşterea propriei persoane şi a ceea ce vi se potriveşte

Reuşita în carieră implică, înainte de toate, existenţa unei concordanţe între dumneavoastră şi slujba aleasă. Puteţi utiliza metodele NLP pentru a construi profilurile acestora şi a verifica gradul de compatibilitate.

Construirea profilului dumneavoastră şi al slujbei/organizaţiei utilizând nivelurile logice este o modalitate de stabilire a gradului de potrivire dintre dumneavoastră şi slujbă/organizaţie, începând cu problemele de mediu până la cele de identitate. Potrivit NLP, pe măsură ce avansaţi în niveluri, este posibil ca oricare dintre discrepanţe să fie importante. Acestea fiind spuse, să nu subestimaţi niciodată importanţa mediului. Într-o organizaţie cu care am lucrat, productivitatea a doua departamente diferite varia considerabil într-o manieră dificil de identificat. La fel se întâmpla şi cu rata absenteismului şi a fluctuaţiei personalului. Ce se întâmpla? Un factor important, pe care nu l-a observat nimeni anterior, a fost faptul că într-un departament tot personalul a fost amplasat în birouri învecinate la acelaşi etaj; pe hol era disponibilă şi o cafetieră unde personalul obişnuia să se întâlnească şi să stea de vorbă. Personalul celuilalt departament avea, în schimb, birourile amplasate la etaje diferite şi niciun punct central pentru socializare. Probabil că aţi ghicit deja că acesta, cel de-al doilea departament, avea cea mai mică productivitate şi cea mai mare rată a absenţelor.

Utilizaţi informaţia oferită de metaprogramele din Capitolul 3 pentru a verifica în ce mod se potriveşte profilul personal cu cel al slujbei dumneavoastră. Ce fel de deprinderi sunt necesare pentru slujba dumneavoastră? Ce fel de sarcini sunt implicate? Se potrivesc acestea metaprogramului dumneavoastră? Gradul de potrivire

dintre dumneavoastră şi slujba dumneavoastră la nivelul metaprogramului poate fi o sursă de satisfacţie sau de divergenţă. Un manager al unei companii mari, pe care l-am cunoscut, îşi căuta un asistent personal foarte capabil. Ultimul fusese extrem de eficient, dar, chiar şi aşa, el dorea într-un fel sau altul ceva mai mult decât puteau să ofere cei intervievaţi. Exact atunci când acest lucru devenea clar, el completa un calendar săptămânal pentru asistentul personal care includea o jumătate de zi denumită „timp pentru iniţiativă" în fiecare săptămână. Punctele forte ale celuilalt asistent erau cele procedurale, dar ceea ce îşi dorea el cu adevărat era o persoană care să fie capabilă să şi genereze idei.

Este de asemenea important să vă gândiţi şi la modul în care contextul muncii dumneavoastră – spre deosebire de conţinutul ei – vi se potriveşte. Vă place să faceţi parte dintr-o echipă? Vă face plăcere să lucraţi singur? Preferaţi să fiţi sprijinit îndeaproape şi supervizat sau să vi se dea o sarcină şi să fiţi lăsat să vă descurcaţi cu ea? Dacă îi conduceţi pe alţii, puteţi dumneavoastră şi departamentul dumneavoastră să toleraţi pe cineva care, spre exemplu, este un membru slab al echipei din punctul de vedere al tendinţei de a avea iniţiativă şi al abilităţilor de vânzare? Dacă recunoaşteţi potenţialul conflict dintre cineva care este orientat către sine şi foarte competitiv în termeni de metaprogram, şi un grup care este cooperant şi orientat către ceilalţi, puteţi începe să căutaţi modalităţi prin care să gestionaţi situaţia. Sau puteţi, pe de altă parte, să vă susţineţi membrii personalului când se mută la un alt loc de muncă, unde deprinderile lor vor fi valorificate fără nici cea mai mică posibilitate de divergenţă.

Cum să vă descurcaţi ***împărtăşiţi celorlalţi abilităţile dumneavoastră ascunse***

Odată ce aţi verificat că există o potrivire suficient de bună între dumneavoastră şi slujba dumneavoastră, ce

puteţi face pentru a vă ajuta singur să reuşiţi? Din experienţa noastră, e nevoie de o combinaţie între ceea ce cereţi şi ceea ce oferiţi. Cu alte cuvinte, ţine de cum, ce şi cui îi comunicaţi.

Cine ştie despre abilităţile pe care le aveţi? Mulţi oameni au „abilităţi ascunse" care nu sunt cunoscute la locul de muncă. Una dintre modalităţile prin care ne limităm este faptul că ne gândim ***ce*** putem face, în loc să ne gândim ***cum*** putem face. Ne concentrăm asupra conţinutului, nu asupra procesului. Gândiţi-vă la viaţa dumneavoastră în afara muncii. Ce hobby-uri aveţi? în ce grupuri sociale şi recreaţionale sunteţi implicat? Abilităţile dumneavoastră ascunse pot fi una dintre căile prin care puteţi să vă descurcaţi la locul de muncă – cu condiţia ca, mai întâi, să recunoaşteţi faptul că acestea sunt abilităţi şi să îi lăsaţi pe ceilalţi să ştie de existenţa lor.

Angela, mamă a doi copii mici, lucrase doar pentru scurt timp, înainte să se căsătorească. Pe măsură ce copiii au crescut, ea a devenit foarte implicată în activităţile şcolare. Ajuta la livrarea laptelui, se ocupa de vânzări la mâna a doua în scop caritabil; a devenit membru fondator al Asociaţiei Părinţi-Profesori. Ea nu s-a gândit să înceapă să muncească din nou, până când soţul ei nu a fost concediat în mod inexplicabil. Discutând despre problemele lor cu un prieten care era coach, Angela s-a plâns că nu deţine acele abilităţi cerute pe piaţă. Coach-ul a subliniat faptul că, de fapt, ea avea suficientă experienţă ca administrator şi manager şi purtător de cuvânt: din întâmplare, fusese implicată în activităţile şcolii. Acesta a ajutat-o să întocmească o listă cu acele abilităţi care în realitate erau căutate pe piaţă şi un CV care să demonstreze cât de eficiente fuseseră acestea din urmă. Prietenul Angelei a ajutat-o să reîncadreze ceea ce ea considera că sunt hobby-uri şi lucrurile pe care ea le considera abilităţi.

Cu o încredere împrospătată în propria persoană, Angela a aplicat pentru postul de administrator al unei firme mici, dar aflată în expansiune. Compania ştia că îşi asumă un risc, atunci când a stabilit întâlnirea, dar şeful a fost convins de încrederea imperturbabilă a Angelei, cât şi de CV-ul acesteia. Şase luni mai târziu, acesta i-a mărturisit că este foarte încântat de alegerea făcută şi cât de mulţumit este de faptul că riscul asumat a fost răsplătit.

Ce abilităţi ascunse aveţi şi cum vă puteţi folosi mai mult de acestea? în ce mod le puteţi reîncadra, astfel încât să obţineţi mai multe beneficii de pe urma lor? Cum vă veţi asigura că acestea sunt potrivite?

Fiţi atent

Dacă ocupaţi o funcţie importantă de conducere, puteţi să folosiţi acest lucru în avantajul dumneavoastră. Când cereţi cuiva să facă ceva, observaţi limbajul trupului şi expresia facială a persoanei căreia vă adresaţi. Dacă pare să ezite, sau dacă limbajul trupului, cuvintele sau tonul vocii par ezitante sau în orice caz negative, verificaţi orice spune pe cale verbală. Reflectaţi ceea ce aţi văzut sau aţi auzit: „Păreţi destul de nesigur. Este vreo problemă?”; „Spuneţi da, dar sesizez un fel de reţinere. Puteţi să îmi spuneţi ceva despre acest lucru?” Oferiţi respect ezitărilor sale, invitaţi persoana să clarifice mai departe situaţia, pentru ca apoi să nu fiţi dezamăgit de nerespectarea promisiunilor.

Faceţi mai mult decât este nevoie – dacă merită

Oamenii care reuşesc sunt cei care îşi valorifică timpul, energia şi abilităţile şi care le investesc în mod chibzuit.

Astfel ar trebui să faceţi şi dumneavoastră. Acestea sunt printre cele mai preţioase lucruri pe care le aveţi de oferit. Cel mai bun motiv pentru a calcula cât de mult să investiţi din oricare dintre acestea este raportul efort/beneficiu – şi asta poate însemna mai multe lucruri.

Merită să faceţi mai mult decât este nevoie, dacă asta vă ajută să terminaţi la timp o treabă importantă, dacă acest lucru dovedeşte superiorilor abilităţile dumneavoastră, dacă îi ajută pe colegii dumneavoastră să le valorifice. Există o multitudine de motive pentru a face mai mult decât este de aşteptat – atât timp cât ştiţi ce se aşteaptă de la dumneavoastră şi aveţi posibilitatea de a alege să faceţi mai mult. Însă, dacă vă veţi simţi exploatat, resentimentele ce vor urma vor reduce din beneficiile obţinute.

Investiţi-vă timpul în mod profitabil

Indiferent de abilităţile pe care le aveţi, la locul de muncă cele mai valoroase bunuri sunt energia şi timpul dumneavoastră. Investirea acestora în mod chibzuit este cheia pentru a reuşi. Uneori, aceasta înseamnă să alegeţi să nu faceţi ceva, poate pentru că vă împiedică să investiţi în ceva mai important; uneori, acest lucru presupune să decideţi cât de mult timp şi câtă energie sunt suficiente pentru a realiza la un nivel acceptabil un obiectiv, în loc să vă dedicaţi într-o realizare perfectă a acestuia. Încercaţi să vă întrebaţi dacă această sarcină este una care necesită tot ce puteţi face mai bine şi care va utiliza mai mult timp şi mai multă energie sau dacă este o sarcină în care ar fi de ajuns să vă implicaţi 70 – 80%. Aceasta este o întrebare justificată şi vă ajută să recunoaşteţi faptul că o treabă făcută „destul de bine” nu este întotdeauna acelaşi lucru. Este o altă problemă de potrivire – de această dată, a resurselor pe care le consumaţi cu obiectivul către care aspiraţi.

Sally, o prietenă studentă, urma să meargă la un bal şi, neavând suficienţi bani disponibili, s-a decis să îşi facă o rochie, în loc să cumpere una. îi plăcea croitoria şi ştia că nu este nevoie să poarte foarte des o rochie pretenţioasă. Când a venit momentul să finiseze tivul, a făcut-o cu banda adezivă, în loc să îl coasă de mână. „Am să o port o singură dată”, şi-a spus ea. „Şi în timpul economisit pot să scriu

jumătate de eseu”. Cu toate că ea avea să insiste că nu are nici cele mai vagi cunoştinţe economice, Sally a înţeles foarte bine costul oportunităţii de a coase acel tiv.

Cum să alocaţi suficient timp vieţii personale

Aşa cum se întâmplă multor persoane, este posibil să întâmpinaţi probleme în echilibrarea cerinţelor profesionale cu cele de acasă. Poate că lucraţi multe ore sau vă treziţi că „aduceţi munca acasă” mental, sau poate şi fizic. Din experienţa noastră, putem spune că acest gen de probleme reprezintă una dintre cele mai comune surse de stres şi este unul dintre principalii declanşatori ai simptomelor cauzate de stres, cum ar fi dureri de cap, tulburări ale somnului, dureri de spate şi umeri etc.

Acesta este un moment bun să revedeţi roata echilibrului personal, pe care aţi completat-o mai devreme, şi să vă reamintiţi modul în care interacţionează diferitele componente ale vieţii dumneavoastră – mai ales munca şi activităţile din afara acesteia. Invariabil, acolo unde sunt conflicte de interes sau timp sunt implicate probleme legate de concepţii şi valori. S-ar putea să se ascundă în această situaţie şi lucruri de genul „se cuvine”, „ar fi bine” şi „trebuie” – acestea arătând faptul că prin preajmă se află şi valori. Ale cui sunt aceste „trebuinţe”?

Organizaţiile şi profesiile implică unele aşteptări de la oamenii care le aparţin, având legătură atât cu comportamentul, cât şi cu valorile sau aptitudinile. Deseori, acestea se amestecă între ele. Dacă sunteţi medic stagiar, acest lucru presupune în mod necesar că trebuie să lucraţi imposibil de multe ore în condiţii dificile? Doctorii mai în vârstă şi cei care deţin funcţii înalte s-ar putea foarte bine să spună că da, deoarece aşa a fost şi în cazul lor. Dar în anumite ţări (Noua Zeelandă, spre exemplu) asociaţiile medicilor au luptat cu succes pentru ca specialiştii stagiari să poată cere o limitare a numărului mare de ore de muncă. Astfel că ceea ce presupune a fi un

doctor stagiar poate varia foarte mult ca şi comportament.

Poate că sunteţi partenerul cuiva sau sunteţi părinte. Care sunt comportamentele concrete care demonstrează că sunteţi „un bun partener*" sau un „bun părinte"? Se potrivesc bine, mai puţin sau chiar deloc cu aşteptările eului de la locul de muncă, cu eul dumneavoastră intim şi cu partenerul dumneavoastră?

În procesul de încadrare a tipului de echilibru pe care îl doriţi între aceste nevoi diferite, în ceea ce priveşte atenţia şi timpul dumneavoastră, puteţi ţine cont şi de condiţiile de formulare corespunzătoare a rezultatelor. Începeţi prin a găsi o formă pozitivă pentru rezultatul dorit. Dacă în mod natural începeţi cu evitarea („Aş vrea să nu fie aşa..." „Aş vrea să nu mai fac... **), în locul formulării negative, gândiţi-vă ce doriţi. Şi apoi, verificaţi de fapt cât de mult ceea ce vă doriţi se află sub controlul dumneavoastră. Identificaţi dacă obstacolele pentru a atinge starea dorită sunt reale, dacă constrângerile sunt cu adevărat intrinseci sau dacă sunt rezultatul presupunerilor făcute de dumneavoastră sau de alţii, iar acest lucru poate fi un pas important în direcţia redobândirii controlului.

Sam o avea ca parteneră pe Jenny şi împreună erau părinţii unui copil mic şi al unui al doilea care era „pe drum". Sam avea un apartament nou, o ipotecă nouă şi o slujbă care presupunea un efort mare, dar era relativ bine plătită. El şi partenera sa nu erau foarte fericiţi împreună, de fapt, înainte să afle că ea era însărcinată pentru a doua oară, chiar se gândea să încheie relaţia. Nici la locul de muncă nu era prea fericit, deoarece acesta presupunea să conducă mai mulţi oameni decât se aşteptase şi îi lipsea încrederea în această zonă.

Sam se simţea prins în capcană. Nu putea să abandoneze relaţia datorită copiilor. Nu putea să îşi abandoneze slujba pentru că le aducea genul de venit de care aveau nevoie. Totul părea să depindă de altceva. Din

fericire, angajatorul lui Sam le oferea coaching profesional managerilor săi; şi coach-ul lui Sam l-a ajutat să clarifice aceste dorinţe şi nevoi diferite. El a realizat că doreşte să rămână cu partenera sa şi să rezolve problemele pe care le aveau – pentru că îşi doreşte cu adevărat să le fie părinte copiilor săi şi să le creeze acestora o viaţă de familie bună. Pe de altă parte, a realizat şi că avea nevoie să îşi găsească o altă slujbă, cât de repede putea, deoarece nu era interesat cu adevărat să îşi dezvolte abilităţile pentru conducerea personalului. În final, atât el, cât şi Jenny au decis să lucreze cu jumătate de normă. Acest lucru i-a oferit posibilitatea lui Jenny să îşi folosească din nou abilităţile profesionale; i-a permis lui Sam să îşi găsească o slujbă care să se potrivească cu aptitudinile şi interesele sale câştigând aproape la fel de mulţi bani. Cei doi au câştigat destul pe lângă salariu pentru a oferi o îngrijire suplimentară copiilor, atunci când orele lor de muncă se suprapuneau.

Întoarcerea la sine

Apariţia noilor tehnologii a fost însoţită de multe discuţii despre revoluţia muncii: vă mai aduceţi aminte cum trebuia cu toţii să ne obişnuim cu o cantitate mare de timp liber? De fapt, s-a întâmplat exact invers. Este ca şi cum deţinerea mai multor aparate de uz casnic a creat probabilitatea ca locuinţele să fie mai curate; telefoanele, faxurile, fotocopiatoarele şi e-mailul au creat probabilitatea ca cererile să fie onorate imediat. Firmele îşi rezolvă sarcinile într-un timp de producţie mai scurt şi e-mailurile par a solicita un răspuns urgent. Companiile îşi reduc numărul de angajaţi, nu vă mai puteţi baza pe o slujbă pe viaţă, iar acea carieră pe care o doriţi trebuie să fie una pe care să v-o construiţi singur. Promovarea este minunată – dar fiţi pregătit să vă schimbaţi locul de muncă.

Poate fi dificil să aveţi şi o viaţă personală în astfel de

circumstanţe. Unii oameni încearcă să îşi cumpere siguranţa oferind la schimb companiei propria lor viaţă. În termeni NLP, motivele pentru care continuaţi să faceţi acest lucru pot ţine mai degrabă de motivaţia de evitare decât de cea de apropiere. Cu alte cuvinte, se poate ca acţiunile dumneavoastră să fie conduse de frica legată de ce se va întâmpla dacă spuneţi „Nu” sau „Ajunge” sau „Nu pot”. Aşa că sfârşiţi prin încercarea de a vă înfrâna toate aşteptările contradictorii şi toate dorinţele, vă străduiţi să aranjaţi lucrurile cât puteţi de bine şi, ca rezultat, frecvent ajungeţi să suferiţi. Un manager financiar, cu care am lucrat, încerca să se convingă pe el şi să-şi convingă şi familia că sunt într-o situaţie mai bună pentru că munca sa le poate oferi un standard de viaţă mai ridicat şi mai sigur. Când l-am cunoscut pentru prima oară, Jim suferea de sindromul colonului iritabil şi avea certuri frecvente cu soţia sa. În realitate, nici soţia şi nici copiii săi nu simţeau că o duc mai bine. Ceea ce trebuia să facă Jim era să îşi îndrepte atenţia spre sine şi să decidă ce este important pentru el. Pentru a începe acest proces am utilizat roata vieţii.

Puteţi să faceţi şi dumneavoastră acest lucru. Reveniţi la roata vieţii şi întrebaţi-vă cât de mult din viaţa şi energia dumneavoastră doriţi să investiţi într-adevăr în fiecare secţiune. Cât de mult din acestea investiţi în munca dumneavoastră? Este această proporţie acceptabilă pentru dumneavoastră? Este ceea ce vă doriţi? Dacă nu este, acordaţi-vă timp pentru a vă întreba unde anume potrivirea nu este bună. Notaţi orice semn fizic sau emoţional care vă transmite acest lucru.

În activitatea noastră cu Jim, următorul pas a fost să întocmim o listă completă cu lucruri pe care voia să le facă în decurs de o săptămână şi câte ore dorea să petreacă făcând acele lucruri. Considerăm că acest exerciţiu este întotdeauna interesant. În orice săptămână sunt 168 de

ore. De fiecare dată când adunam activităţile, descoperim că acestea depăşesc 168 de ore. Lucrurile pe care Jim dorea să le facă au ajuns la 243 de ore! Jim a înţeles imediat de ce se simţea aşa de stresat şi de ce corpul său îi semnala acest lucru.

Din nou, vă sugerăm să încercaţi şi dumneavoastră acest lucru. Numărul la care veţi ajunge vă poate spune multe. Cu toate acestea, ţineţi minte că, dacă vreţi să ajungeţi la un număr decent de ore de somn, puteţi să scădeţi 56 de ore din numărul total de ore ale săptămânii. Aşa că, în realitate, aveţi de-a face cu un număr de 112 ore pe săptămână. Nu contează cât de „inteligent" lucraţi: există o limită pentru numărul de activităţi pe care le puteţi realiza în mod concret în această perioadă de timp. De aceea, este esenţial să decideţi ce este mai important pentru dumneavoastră.

În calitate de practicanţi ai NLP coachingului, credem că tărie că puteţi munci, fiind total implicat în ceea ce faceţi, şi vă puteţi construi o viaţă în acelaşi timp. Şi acest lucru devine posibil chiar din clipa în care conştientizaţi care sunt lucrurile cu adevărat importante pentru dumneavoastră. Puteţi să faceţi acest lucru chiar acum. Numai întrebaţi-vă:

Care este, în prezent, cel mai important lucru din viaţa mea?

Notaţi-vă răspunsul, primul care v-a venit în minte. Şi apoi întrebaţi-vă:

Acum, care este ***cu adevărat*** cel mai important lucru din viaţa mea?

Adeseori, primul răspuns este influenţat de credinţe, de urme ale planurilor altor persoane şi de experienţele dramatice ale zilei. Dacă cel de-al doilea răspuns este exact la fel ca primul sunteţi norocos – dar probabil şi în minoritate!

Cel de-al doilea răspuns al dumneavoastră reprezintă

reperul pentru evaluarea şi aprecierea nivelului de congruenţă dintre experienţa de viaţă actuală şi ceea ce contează pentru dumneavoastră. Sincronizarea acestora este un proces neîntrerupt şi dinamic, care va implica atenţia dumneavoastră continuă. Păstrarea echilibrului din punct de vedere fizic presupune să continuaţi procesul de reechilibrare. Mereu corectaţi dezechilibrul. Acelaşi lucru este valabil şi din punct de vedere fizic. Echilibrarea muncii şi activităţilor din afara acesteia nu începe într-un moment anume şi nu este ceva care poate fi completat sau terminat: este un proces neîntrerupt de gestionare a diferitelor poziţii ale vieţii dumneavoastră într-o manieră care vă mulţumeşte, implicând cât mai puţin stres.

Modelarea celor cu reuşite la locul de muncă, împliniţi atât de viaţa profesională, cât şi de viaţa personală, ne arată că acest lucru se face prin conştientizarea propriilor dorinţe şi reacţii şi răspunsul dat acestora. Ne arată cum grija pentru dumneavoastră este în realitate o bază bună pentru a avea grijă de alţii şi că a lucra bine cu propria persoană reprezintă un fundament esenţial pentru a lucra bine cu oricine altcineva.

CAPITOLUL 17 Cum să vă regăsiţi spiritualitatea

DEZVOLTAREA CONŞTIINŢEI NECESITĂ o gestionare eficientă şi facilă a tuturor dimensiunilor importante: mediul înconjurător, comportament, abilităţi, credinţe, valori şi identitate. Dincolo de aceste niveluri se regăseşte spiritualitatea.

Cum ne poate ajuta NLP la capitolul viaţă spirituală? Aţi întâlnit probabil oameni cu multiple activităţi exterioare şi care totuşi, într-un anumit fel, par amorţiţi sufleteşte. Deşi lucrurile par a fi în ordine pentru ei la toate nivelurile logice, totuşi ceva pare să lipsească. Dimensiunea superioară este dată de sentimentul de a avea un scop în viaţă sau chiar o viziune. În mod ideal, acestea sunt cele care ne informează şi ne conduc la toate

nivelurile logice şi care pot străbate existenţa noastră la nivelul tuturor sistemelor din care facem parte. Sentimentul de a avea un scop şi viziunea dumneavoastră dau sens tuturor aspectelor, reprezintă ceva în jurul căruia viaţa se organizează în mod inconştient, fie că este articulat conştient sau mai mult intangibil. Acestea susţin micile acţiuni zilnice şi obiectivele mai mari: prin lucrurile pe care le faceţi şi prin alegerile pe care vi le asumaţi, ele leagă fragmentele mici de cele mari. Acest gen de scop şi viziune nu are nimic de-a face cu dimensiunile externe – valoarea sau statutul dumneavoastră –, ci este ceva mult mai intim. Pentru a avea o viziune nu trebuie să fiţi Maica Tereza sau Abraham Lincoln – deşi probabil aceştia s-au sprijinit de-a lungul vieţii de un scop vizionar. Nu este nevoie să fiţi angajat în activităţi care implică existenţa unui număr mare de oameni sau care se desfăşoară într-un cadru social mai extins. Scopul şi viziunea dau sens vieţii dumneavoastră, pentru dumneavoastră.

La fel cum fiecare dintre nivelurile logice vă oferă informaţii legate de o întrebare (cine, ce, de ce etc.) şi această dimensiune vă oferă informaţii care vă vor ajuta să răspundeţi la întrebarea: „Cine (sau Ce) altcineva/altceva?” Vă poate determina să vă întrebaţi: „Care este scopul tuturor lucrurilor?” sau „în ce constă viaţa?” sau „Cum se potriveşte viaţa mea în angrenajul lucrurilor?” Uneori astfel de meditaţii pot stârni curiozitatea sau sentimente de mirare şi copleşire.

Meditaţiile pot acoperi mai mult latura religioasă sau poate fi vorba de alte întrebări existenţiale, ce sunt în mod obişnuit asociate noţiunii de a fi spiritual, dar acestea sunt doar unele dintre manifestările acestei forme de conştiinţă. Există oameni care au o viaţă spirituală cu adevărat tumultuoasă, fără a avea şi o afiliere religioasă.

Ce au în comun este acel sentiment de a face parte din ceva mai mare, care este dincolo de noi. Cuvinte

precum „scop”, „înţeles”, „valoare”, „semnificaţie” indică faptul că ei atribuie evenimentelor vieţii un sens ce depăşeşte concretul imediat. Există o coerenţă a lucrurilor la un nivel cu adevărat înalt. Aceşti oameni par să mai aibă în comun şi calităţile care primesc diferite etichete cum ar fi: „a fi cu picioarele pe pământ”, „a avea încredere în sine”, „a avea un scop”, „a-şi respecta angajamentele”, „a fi energic” şi „a fi preocupat”. Am putea spune că există un simţ al conexiunii ce ne leagă unii de ceilalţi, ce ne pune în contact cu natura, cu Dumnezeu, îmbogăţindu-ne fiecare nivel de experienţă.

Spiritualitatea nu este măsurabilă în mod direct, în termeni de cât de important este ceea ce faceţi din punctul de vedere al celor din jur. Nu are legătură cu educaţia, clasa socială, averea sau vârsta. Dar după cum arată NLP, nu este nevoie să fie un dar întâmplător. Dacă veţi modela astfel de persoane, puteţi identifica anumite lucruri pe care ele le au în comun. Dacă ar fi să însumăm aceste lucruri vă putem oferi următorii patru indicatori pentru ceea ce înseamnă să-ţi regăseşti spiritualitatea:

Încetaţi să mai încercaţi.

Fiţi prezent.

Extindeţi-vă gradul de conştiinţă.

Nu uitaţi de atitudinea de recunoştinţă.

Cum să încetaţi să mai încercaţi

La prima vedere, „a încerca” poate uneori să dea rezultate pozitive. Presupune efort, intenţie şi sârguinţă, iar acestea pot fi valori pozitive. Aşadar, cum poate oprirea acestora să fie o cale către o viaţă spirituală?

Dezavantajul încercării este că presupune efort conştient, opusul preciziei inconştiente. Mult prea des presupune tensiune, chiar anxietate, care inhibă dezinvoltura, creativitatea şi randamentul. În mod frecvent este o centrare pe scop, care se află în detrimentul curiozităţii şi al experimentării. Prea multă încercare vă

poate limita conştiinţa şi ingeniozitatea. Pe scurt, adeseori încercarea poate fi prea mare fiind acompaniată de „se cuvine”, „ar fi bine” şi „trebuie”, termeni ce îngrădesc conştiinţa şi care pot să scadă respectul de sine.

Timothy Gallwey, coach de origine americană, pe care l-am cunoscut în prima parte a cărţii şi care a pus bazele „jocului interior” de tenis cam în aceeaşi perioadă în care a apărut şi NLP, spunea că încercarea se află în opoziţie cu realizarea adevăratului nostru potenţial. El a subliniat că încercarea presupune ***îndoială***, astfel că în munca sa ca antrenor îi încuraja pe oameni să ocolească aceste capcane prin simpla concentrare asupra conştiinţei şi a experimentării, ajutându-i să găsească încrederea în abilităţile de a procesa şi direcţiona acţiunea la un nivel inconştient.

Accentuând importanţa înţelegerii şi controlului inconştient, Gallwey a vrut să îndrepte balanţa, care considera el că fusese înclinată în favoarea conştientului. Cu toate acestea, cu siguranţă, procesarea conştientă are o valoare reală folosită la momentul potrivit. Haideţi să explorăm modalităţile prin care puteţi utiliza pe deplin ambele părţi ale creierului dumneavoastră şi să dezvoltaţi un sentiment de mai mare încredere şi armonie între acestea.

Partea inconştientă a minţii este foarte eficientă în:

A face conexiuni şi legături (lucrul prin analogie)

Creativitate, a merge mai departe de ceea ce cunoaştem deja

Lucrul cu emoţiile

Conectarea cu procesele fiziologice şi organizarea comportamentului proceselor fiziologice.

În momentul în care acordaţi atenţie detaliilor experienţei dumneavoastră vă poate fi mai uşor să dezvoltaţi o stare de concentrare relaxată, în care mintea şi corpul dumneavoastră pot lucra liber, armonios şi fără

interferenţe la un număr de niveluri.

Atunci când încetaţi să mai încercaţi, reuşiţi să utilizaţi mai mult din mintea dumneavoastră pentru a vă conecta mai uşor şi mai eficient cu corpul dumneavoastră şi deveniţi mai sensibil la feedback, oferind un răspuns adecvat. Şi aşa cum am arătat, corpul dumneavoastră vă oferă tot timpul informaţii despre ceea ce „ştiţi” la nivel inconştient. Încetând să mai încercaţi, vă creaţi un real avantaj, atât pentru că ajută la diminuarea tensiunii, cât şi pentru că aveţi posibilitatea să fiţi mai implicat în experienţa dumneavoastră. În loc să fiţi preocupat de ceea ce „ar fi bine” să fie, observaţi ce este în prezent. Această schimbare înseamnă că primiţi mai mult feedback, îl puteţi procesa mai repede şi puteţi asocia ceea ce se întâmplă în interiorul dumneavoastră cu ceea ce se întâmplă în lumea exterioară cu viteză, acurateţe şi flexibilitate mai mare.

Aşadar, când intră în joc partea conştientă a minţii dumneavoastră? Partea conştientă a minţii este foarte bună pentru:

A analiza
A sorta informaţia
A stabili priorităţi şi a pune în ordine
Pentru a lucra într-o ordine liniară
A învăţa şi a utiliza operaţii, reguli şi categorii.

Conştiinţa este necesară pentru a formula întrebări, pentru a vă ajuta să decideţi ce anume să observaţi sau pentru a cerceta mai îndeaproape instinctele sau intuiţia (ambele indicând procesarea inconştientă). Dacă vă încurajaţi în mod intenţionat să deveniţi mai conştient într-o manieră lipsită de critică, veţi aduna mai multe informaţii şi va fi mai puţin probabil să le distorsionaţi prin presupuneri şi idei preconcepute. Vă puteţi antrena partea conştientă a minţii pentru a deveni mai conştient de sine, astfel încât să observaţi când deveniţi critic în general şi în special faţă de propria persoană. Puteţi deveni prevăzător

în ceea ce priveşte limitările metaprogramelor dumneavoastră şi să încurajaţi în mod deliberat extinderea abilităţilor dumneavoastră pe căi mai puţin familiare. Puteţi lua decizia conştientă de a aduna şi respecta informaţia care ajunge la dumneavoastră, într-o mulţime de feluri, prin intermediul tuturor simţurilor şi să respectaţi şi să utilizaţi mai mult procesarea inconştientă. Toate acestea sunt antiteza încercării. Din experienţa noastră, ştim că majoritatea oamenilor realizează că este o mare uşurare să „încerce" mai puţin şi descoperă cu mare încântare că, procedând astfel, devin mai eficienţi, în loc să devină mai puţin eficienţi.

Atunci când criticaţi sau când vă autoimpulsionaţi spre ceva, deveniţi pentru o perioadă mai puţin complet şi mai mult scindat. A fi integrat şi în acelaşi timp conştient de sine este un aspect esenţial pentru a fi viu din punct de vedere spiritual. Când psihologul american Abraham Maslow a vorbit cu diferiţi oameni pentru a afla mai multe despre „experienţele-limită", el a descoperit că unele dintre trăsăturile pe care le aveau în comun se refereau la sentimentul de integritate şi sentimentul de trăire intensă a experienţelor.

Faptul de a încerca de mai multe ori stă în calea acestora într-un mod foarte decisiv.

Evaluaţi cât de mult încercaţi

Cât de mult timp vă petreceţi încercând? Ce fel de situaţii sau oameni vă determină să încercaţi? încercaţi să terminaţi proiecte, să respectaţi termene-limită, să fiţi drăguţ cu partenerul, încercaţi să aveţi mai multă răbdare cu copiii, să conduceţi cu mai puţini nervi, încercaţi să vă relaxaţi...? Cât de mult din dialogul dumneavoastră interior implică formule de genul „ar fi cazul", „ar fi bine", „ar trebui"? Cum se manifestă toate aceste încercări în corpul dumneavoastră? în ce situaţii deveniţi rigid? Aţi putea spune că aveţi ***patternuri*** recurente de stres,

anxietate şi boli care au legătură cu faptul de a încerca?

Acum, gândiţi-vă, prin contrast, cât de des renunţaţi şi trăiţi o stare de uşurare în ceea ce priveşte propria persoană şi activitatea dumneavoastră. Unii oameni numesc acest lucru stare de flux. Puteţi lucra din greu – cum este atunci când alergaţi într-o cursă – dar, de fapt, să nu încercaţi. Intraţi în ceea ce se numeşte o stare de atenţie concentrată. În cea mai pură formă experimentaţi reuşita fără efort. Faceţi mai puţin şi realizaţi mai mult.

Ce fel de situaţii, oameni sau activităţi vă determină să renunţaţi? Aveţi diverse modalităţi pentru a vă facilita starea de flux – sau vă bazaţi pe stimulente cum ar fi alcoolul şi televizorul? Aproape orice vă poate aduce în această stare modificată, dacă vă implicaţi într-o activitate şi vă întreceţi pe dumneavoastră. Da, puteţi să meditaţi, dar poate şi să faceţi surf, să grădinăriţi, să pictaţi, să faceţi dragoste sau orice altceva.

Cum vă afectează această stare organismul? Observaţi o destindere a muşchilor, o vedere mai clară, o scădere a poftelor sau poate altceva?

Să presupunem că aţi fi început să exploraţi ceva ce vă permite să depăşiţi limitele obişnuite şi să obţineţi mai multă linişte, realizări şi bucurii. Ce v-ar aduce nou în viaţă acest lucru?

A fi prezent

A fi prezent înseamnă că sunteţi într-adevăr conectat la experienţa dumneavoastră şi că o puteţi procesa fără întreruperi sau filtre distorsionante. Înseamnă să observaţi ce vi se întâmplă, de fapt, chiar acum, în acest moment, în loc să emiteţi diferite judecăţi de acceptare sau respingere. A fi prezent poate implica atât procesarea detaliului, cât şi să apreciaţi în ce fel este acesta parte din ceva mai mare: într-un apus de soare fabulos vă daţi seama de fiecare culoare şi formă şi vă simţiţi una cu natura sau sunteţi extrem de conştient de propria

persoană şi în acelaşi timp vă pierdeţi în celălalt, în timp ce faceţi dragoste.

Faptul de a fi prezent se poate petrece mult mai uşor atunci când încetaţi să încercaţi. Încercarea de a realiza ceva are ca efect distragerea de la experienţa imediată. Vă disociaţi de ea, deveniţi un observator şi de multe ori unul critic. Pot apărea alte voci în dialogul dumneavoastră intern sub forma principiilor sau a altor imperative împrumutate de la figuri influente, trecute sau prezente. Încercarea poate fi de asemenea caracteristică conflictelor interne şi controverselor diferitelor părţi ale sinelui.

Faptul de a fi prezent se petrece în mod natural, dacă nu împiedicaţi acest lucru într-un fel sau altul. De aceea, am enumerat mai jos unele din cele mai comune modalităţi prin care „nu puteţi fi prezent”, astfel încât să puteţi observa pe care dintre acestea aveţi tendinţa să le folosiţi cel mai adesea. Aşadar, este posibil:

Să vă distrageţi atenţia de la ceea ce simţiţi prin impunerea unor norme asupra experienţei dumneavoastră. Vă puteţi spune că ar trebui să vă bucuraţi de ceva, deşi nu simţiţi aceasta în mod firesc.

Să părăsiţi prezentul şi să cădeţi în cursă prin anticiparea viitorului – fie pentru că sunteţi anxios cu privire la ceva de care vă este frică, fie pentru că vă imaginaţi ceea ce v-ar plăcea să se întâmple. Când vă imaginaţi un scenariu neplăcut, mintea dumneavoastră construieşte toate detaliile şi, din moment ce „realitatea”, din punctul de vedere al minţii, este ceea ce simte, este foarte probabil să creaţi chiar acum efectele unui adevărat dezastru la nivelul proceselor fiziologice şi al emoţiilor dumneavoastră. Să vă imaginaţi un curs favorabil de evenimente poate fi o cale de a ajuta la îndeplinirea acestora, însă doar atunci când conectaţi acele vise cu ceea ce urmează să se întâmple şi doar atunci când vă asiguraţi de condiţiile de formulare corespunzătoare.

Să părăsiţi prezentul şi să reluaţi ceea ce s-a întâmplat în trecut: să revedeţi vechile resentimente sau eşecuri sau să reluaţi iar şi iar situaţiile în care nu sunteţi sigur de deciziile pe care le-aţi luat.

Să vă reamintiţi situaţii în care poate aţi fost înşelat. În cel mai rău caz, acest lucru întăreşte efectele experienţei de fiecare dată când este reluată şi vă determină în mod rapid să faceţi generalizări distorsionante de genul: „Nu poţi să ai încredere în nimeni", „Oamenii sunt nepăsători şi oportunişti" etc.

Când lucrurile par să meargă bine, vă întrebaţi care este şiretlicul sau ce ar putea merge rău. În timp ce în spatele acestui gând poate fi o intenţie de autoapărare, rezultatul este de subminare a încrederii şi implicării în experienţa dumneavoastră prezentă. Repetarea vă poate face să puneţi la îndoială claritatea propriilor simţuri şi să submineze atât încrederea, cât şi respectul de sine.

Odată ce aţi aflat care dintre aceste variante vi se potrivesc cel mai mult, puteţi face al doilea pas, dacă vreţi să fiţi mai prezent. Utilizaţi metodele NLP pe care le deţineţi în prezent, pentru început, deveniţi curios cu privire la modul în care vă puneţi singur obstacole, apoi începeţi să faceţi ceva diferit. A fi prezent presupune să fiţi deschis la propria experienţă. Uneori experienţele pot fi neplăcute, boala, îndoiala, incertitudinea, lipsa progresului, frustrarea, dar tentativa de a le ascunde sau nega ne implică într-o altă formă de încercare şi creează alt nivel de retragere din experienţa noastră: riscăm să devenim mai puţin conştienţi de experienţa noastră ca întreg. În esenţă, ceea ce nu acceptaţi vă conduce viaţa. Când oamenii sunt întrebaţi despre experienţele-limită prin care au trecut, nu le aleg pe cele fericite. Experienţele-limită pot implica tristeţe, durere sau moarte. Viziunea conexiunii care în mod atât de comun este o parte din ele poate chiar să implice un sentiment al misterului la

despărţirea spiritului de corp. Sau poate include surprinderea legată de puterea spiritului uman.

Ce se întâmplă dacă vă permiteţi să simţiţi aspectele neplăcute la fel de intens ca pe cele plăcute? De obicei, dându-vă posibilitatea să fiţi atent la experienţă şi sentimente înseamnă că, de fapt, vă simţiţi mai congruent cu dumneavoastră şi sunteţi capabil să căutaţi remedii sau să faceţi schimbări pentru a îmbunătăţi situaţia mai devreme.

Pesimismul şi cinismul sunt de fapt modalităţi prin care se încearcă evitarea suferinţei şi a dezamăgirii. Sunt încercări de autoprotecţie, dar acceptând că suferinţa şi dezamăgirea sunt ceea ce sunt, puteţi de fapt să vă ocupaţi de acestea cu mai multă uşurinţă.

Dacă sunteţi deschis faţă de propria experienţă şi dezvoltaţi o acceptare a propriei procesări senzoriale, vă puteţi spori încrederea în dumneavoastră. Veţi construi, de asemenea, şi credibilitatea în ceea ce îi priveşte pe ceilalţi.

Cultivarea acuităţii senzoriale (vezi p. 106) este una din modalităţile prin care vă puteţi ajuta să fiţi prezent. Cu cât observaţi mai mult, cu atât vă ancoraţi mai mult în experienţa dumneavoastră, fie că este vorba de observarea detaliilor fine ale unei flori sau expresia unei persoane, fie că deosebiţi diferitele instrumente dintr-un fragment muzical, fie că observaţi ce se întâmplă în interiorul dumneavoastră.

Pentru a fi prezent este necesar să puteţi fi „în timp”. Dacă aveţi în mod special un stil de sortare mentală „prin timp”, învăţând să adoptaţi un stil de sortare „în timp” atunci când faceţi alegeri, veţi găsi o cu totul altă lume din punctul de vedere al experienţei trăite (pentru discuţii legate de „în timp” şi „prin timp” vezi p. 84).

Faptul că sunteţi capabil să legaţi experienţa dumneavoastră de o perspectivă sau dimensiune mai largă face ca sentimentul de a fi prezent să fie şi mai bogat. De

fapt, aceasta este o modalitate prin care recunoaştem în mod natural la noi şi la alţii dimensiunea superioară a spiritului. Când prinţesa Diana şi-a întins braţele şi a atins oamenii care sufereau de SIDA, într-o perioadă în care oamenii se temeau ca nu cumva boala să fie contagioasă, iar când alţii, fără a exagera, îi considerau pe aceşti bolnavi ca fiind de „neatins”, gestul ei public de încredere şi angajament în ceea ce îi privea pe suferinzi a conectat starea prezentă a acestora cu identitatea lor neschimbată şi cu valoarea lor ca fiinţe umane. Prinţesa şi-a exprimat foarte clar viziunea prin acţiuni concrete, iar acest lucru a creat o legătură nu numai între ceea ce credea şi ceea ce a realizat, ci şi între un eveniment şi o credinţă mai largă în conexiunea umană şi statut.

Cum să vă extindeţi gradul de conştiinţă

Atât NLP, cât şi coachingul accentuează importanţa conştiinţei ca o cheie pentru îmbunătăţirea şi gestionarea vieţii. Conştiinţa este cea care vă permite să observaţi propriile ***patternuri*** de gândire şi comportament, precum şi pe cele ale celor din jur şi, prin aceasta, vă ajută să modelaţi ceea ce merge şi ceea ce nu merge: în acest sens, este cheia înţelegerii şi a schimbării. Sporirea conştiinţei senzoriale face de asemenea ca viaţa să fie mai plăcută şi vă permite să fiţi mai subtil şi mai eficient în interacţiunea cu ceilalţi şi cu dumneavoastră.

Cu toate acestea, există şi o altă dimensiune a conştiinţei. Dacă vă gândiţi la acele perioade când sunteţi stresat, e foarte probabil să vă aduceţi aminte de o stare de încordare, care poate fi chiar fizică sau se referă la străduinţa de a o scoate la capăt. Un client descria cum modul în care privea lucrurile se schimba atunci când se afla sub o astfel de presiune. Vederea sa periferică se îngusta şi „la fel se întâmpla şi cu gândirea mea”.

Prin contrast, când sunteţi destins, probabil că simţiţi o uşurare care se întinde dincolo de fizic. Lucrurile nu vă

afectează în acelaşi mod. În loc să vă doriţi ca viaţa să fie mai îngăduitoare cu dumneavoastră, vă simţiţi în stare să vă descurcaţi cu ceea ce vă iese în cale şi puteţi să întrevedeţi noi posibilităţi. „Parcă este mai mult loc în interiorul meu” este unul dintre modurile în care un client descrie această situaţie. Noi o numim o conştiinţă mai extinsă.

O modalitate extraordinară de a dezvolta această conştiinţă extinsă ar fi alocarea unui spaţiu mental în viaţa dumneavoastră: oferiţi-vă o perioadă de relaxare. Nu e necesar să călătoriţi departe. Pentru unii, simplul fapt de a-şi lua o pauză îi opreşte să abordeze o viziune îngustă.

Aşadar, cum puteţi crea acel spaţiu în viaţa dumneavoastră care se va dea posibilitatea să fiţi doar dumneavoastră? Aceasta este o întrebare la care merită să reveniţi în mod regulat. În coaching, am descoperit că una dintre cele mai semnificative schimbări apare mai ales atunci când oamenii simt că au spaţiul necesar pentru a alege cum vor fi şi ce vor face.

Există multe modalităţi prin care conştiinţa dumneavoastră poate creşte de-a lungul timpului, iar unele dintre ele cu siguranţă vă vor permite să vă extindeţi. A avea copii este un exemplu care susţine cele de mai sus. Deşi creşterea copiilor poate fi obositoare, consumatoare de timp şi uneori epuizantă sau frustrantă, în acelaşi timp vă stimulează continuu să vă gândiţi în ce mod propria existenţă are legătură cu cea a celor la care ţineţi într-o manieră atât de profundă şi intrinsecă. Creşterea copiilor vă face să abordaţi diferite poziţii. De multe ori, veţi oscila între prima poziţie şi a doua pentru a înţelege cât mai bine ce anume simte partenerul sau copilul dumneavoastră atunci când îşi cere dreptul la înţelegere şi acceptare. Uneori e posibil să observaţi evenimentele îngrijorat, cu regret, aprobând sau înţelegând din perspectiva celei de a treia poziţii, chiar dacă sunteţi implicat în ele cu

entuziasm.

Literatura, arta, vizitarea şi cunoaşterea altor culturi vă pot aduce în vedere detalii, circumstanţe noi. În maniere diferite, acestea vă pot pune în contact cu obiceiuri insolite şi presupuneri originale, astfel devenind şi dumneavoastră mai atent la propriile presupuneri. Călătoriile vă pot lărgi orizontul, nu doar pentru că vă prezintă diferite moduri de viaţă, ci chiar pentru că vă puteţi dezvolta o conştiinţă antropologică proprie.

Spre exemplu, în cultura occidentală, individualismul este considerat un obiectiv extrem de dorit. În unele culturi orientale însă, obiectivul dezirabil este să aparţii şi să contribui la cultură, în viaţa de familie şi în contextele organizaţionale sau naţionale. Întâlnind aceste diferenţe avem oportunitatea să înţelegem „realitatea” altor lumi, ceea ce devine un prilej potrivit pentru a ne uita din nou la lumea noastră.

Evenimentele de viaţă vă pot extinde şi conştiinţa. Viaţa găseşte o cale prin care să vă determine să reevaluaţi ce consideraţi că vi se cuvine. Una dintre familiile extinse pe care le-am cunoscut a reuşit să rămână împreună prin intermediul comunicării telefonice regulate a celor trei surori, care se informau cu privire la evenimente, organizau întâlniri familiale şi păstrau cu sfinţenie „valorile familiale” recunoscute de membrii familiei proveniţi din trei generaţii. Doar atunci când cele trei surori au murit, una câte una la cei peste 80 de ani pe care îi aveau, acest rol fundamental şi totuşi discret a devenit clar: copiii lor, care întotdeauna s-au plăcut şi s-au simţit apropiaţi, au realizat că vor trebui să preia rolurile mamelor lor, dacă doreau să menţină sentimentul de familie, care devenise atât de important pentru ei.

Până acum, am observat modul în care evenimentele externe vă pot stimula să vă extindeţi conştiinţa. Dar acest lucru poate fi făcut în mod deliberat şi cu ajutorul

tehnicilor şi evaluării NLP. Încercaţi-le, făcând referire dacă este nevoie la Capitolul 3, pentru a vă reîmprospăta înţelegerea metodelor specifice:

Aruncaţi o privire dintr-o poziţie diferită la deprinderile, comportamentul, aptitudinile şi abilităţile, credinţele, valorile, într-un cuvânt la identitatea dumneavoastră, dar şi la mediul ce vă înconjoară. Puneţi-vă în poziţia vizitatorului de pe Marte sau al intervievatorului care încearcă să vă contureze profilul. Cum funcţionează acel ***pattern*** uzual de gândire, comportament sau fel de a fi? Ce reprezintă pentru dumneavoastră? Mai este încă valabil sau este un exemplu depăşit din istoria personală? Vă simţiţi confortabil să îl explicaţi străinului imaginar, sau începeţi să vă puneţi întrebări legate de utilitatea sa în momentul de faţă? Când învăţaţi ceva nou, acel lucru trece din conştient în memoria inconştientă: de cele mai multe ori, acest aspect este unul deosebit de practic, având în vedere că multe ***patternuri*** învăţate nu trebuie reevaluate. Dar reversul medaliei constă în aplicarea lor chiar şi când nu mai reprezintă un răspuns optim. Adoptând o atitudine de explorare, puteţi aduce aceste ***patternuri*** în conştiinţă şi să vă daţi posibilitatea de a face alegeri în ceea ce le priveşte.

Daţi-vă ocazia să puneţi întrebările cu adevărat importante. Ce îmi doresc cu adevărat în viaţă? Care este în prezent cel mai important lucru din viaţa mea? Ce nu am făcut niciodată şi aş vrea să fac? Cum pot fragmenta acel vis măreţ în sarcini realizabile, astfel încât să încep să îl transform în realitate? Care ar fi primul pas? Aşa cum se spune, avem o singură viaţă, se cuvine să o trăim cum putem mai bine. Care sunt viziunile cele mai dragi şi ce este important pentru dumneavoastră, acestea vă vor permite să vă exploraţi limitele şi să descoperiţi cum să vă îmbogăţiţi viaţa cât mai curând, în loc să regretaţi mai

târziu.

Întrebaţi-vă ce preţuiţi cu adevărat. Ce calităţi sau comportamente consideraţi importante la dumneavoastră şi la cei din jur? apoi întrebaţi-vă cât de clar se reflectă aceste valori în viaţa de fiecare zi. Vă ghidaţi după aceste valori de cele mai multe ori? Vă asiguraţi că sunteţi în preajma altor oameni care trăiesc conform acestora? Dacă sunt mai multe răspunsuri de „nu”, există şanse ca acel sentiment de integritate spirituală să fie compromis. Care este primul pas pe care îl puteţi face pentru a vă alinia viaţa cu valorile?

Lăsaţi-vă ajutat de propriul corp. O conştiinţă extinsă implică în mare măsură şi dimensiunea fiziologică. Corpul dumneavoastră este şi o bună sursă de informaţii în ceea priveşte starea de spirit. Patternurile emoţionale, cum ar fi controlul furiei, resentimentul sau dezamăgirea, toate au tendinţa de a fi reflectate sau exprimate prin procesele fiziologice. Astfel, nu ar fi posibil să vă aflaţi într-o stare de conştiinţă relaxată, spre exemplu, dacă vă ţineţi respiraţia sau dacă aveţi umerii încordaţi sau stomacul balonat sau aveţi arsuri.

Puteţi acorda atenţie proceselor fiziologice, pentru a vă monitoriza starea de spirit. Când simţiţi că sunteţi plin de viaţă şi alert, ce observaţi la corpul dumneavoastră? Este, spre exemplu, un sentiment de bună dispoziţie sau aveţi impresia de rapiditate a mişcării? La fel cum au spus alţii, şi dumneavoastră aveţi senzaţia că totul curge? Vă simţiţi conectat cu propriul sine? Vedeţi cu uşurinţă diferite detalii? Prin contrast, când sunteţi nefericit, vă simţiţi greoi, letargic, irascibil, blocat, încet? Totul este confuz sau este discordant? Vă simţiţi îngrădit? Observând ceea ce se întâmplă, veţi înţelege dacă sunteţi pe drumul cel bun. O astfel de informaţie poate fi folosită precum o busolă, care să vă îndrume cu precizie în direcţia potrivită.

Când sunteţi mai sensibil, tensionat, deprimat sau

indispus, observaţi ce anume produce acea modificare. Utilizaţi starea în care sunteţi ca pe un mecanism de biofeedback, care să vă alerteze cu privire la schimbările pe care trebuie să le faceţi. Iar atunci când vă simţiţi bine în pielea dumneavoastră şi puteţi privi cu mai multă deschidere la imaginea de ansamblu, asiguraţi-vă că aţi identificat ce anume vă ajută să obţineţi această stare, pentru că este exact ceea ce vă doriţi mai mult în viaţa dumneavoastră.

EXERCIŢIU:

MONITORIZAREA SITUAŢIEI CURENTE

Petreceţi câteva minute acordând atenţie modului în care vă simţiţi acum. Corpul dumneavoastră este relaxat şi alert sau tensionat şi lipsit de confort?

Cum răspundeţi în mod obişnuit la acest feedback? Profitaţi cât mai mult de el şi îl lăsaţi să vă ghideze?

Dacă încă nu aţi început să lucraţi cu informaţia pe care starea dumneavoastră v-o oferă, care ar fi primul pas pe care l-aţi putea face chiar acum?

A avea grijă la fiecare nivel

Atunci când căutaţi în mod activ să promovaţi stări de conştiinţă relaxată, vă oferiţi cea mai bună ocazie de a vă autovindeca şi de a obţine acea combinaţie între a fi prezent şi a fi congruent cu valorile dumneavoastră profunde, caracteristice pentru o viaţă spirituală plină de satisfacţii. O cale de a face acest lucru este să învăţaţi şi să practicaţi una dintre tehnicile de modificare a stării de conştiinţă. Meditaţia, tehnicile de relaxare autogenă, autohipnoza şi yoga sunt toate modalităţi care vă pot ajuta la acest nivel minte-corp. Fiecare dintre ele produce o stare denumită în mod variat „neatenţie (absenţă) focusată” şi „vigilenţă calmă”, caracterizată prin calm fizic, schimbarea activităţii electrice a creierului şi producerea de endorfâne.

Poate veţi dori să vă gândiţi ce abilităţi fizice şi

mentale aţi dori să dezvoltaţi pentru menţinerea şi refacerea stării de bine. Chiar şi dacă aveţi deja o cale prin care faceţi acest lucru, merită să vă întrebaţi ce altceva aţi mai putea face. De multe ori veţi descoperi şi noi plăceri de care vă puteţi bucura în acelaşi timp.

Tony era un client, care a cerut ajutor pentru a fi mai puţin stresat. Munca sa într-o companie de software pentru calculatoare era foarte dificilă, iar, când nu era la serviciu, ridica greutăţi şi juca squash. Starea lui era cam aceeaşi, fie că era la muncă sau nu: era caracterizat de viteză, ambiţie şi de dorinţa de realizare. Mintea şi corpul său se aflau mereu sub presiune. Prin urmare, somnul nu era odihnitor şi îi era greu să se relaxeze. Programul încărcat îi lăsa prea puţin timp pentru ceva spontan şi prieteniile lui aveau de suferit.

Odată ce a înţeles acest lucru, Tony a decis să realizeze nişte schimbări radicale: a decis să devină consultant independent, astfel încât să capete mai mult control asupra muncii căreia i se dedica şi asupra orelor de muncă; a continuat cu programarea unor lecţii de pian, activitate pe care a considerat mereu că o va face cu mare plăcere. Chiar şi ca începător, Tony a descoperit cu încântare ce stare diferită avea atunci când exersa la pian: atent şi mai ales calm, o stare care îl motiva să fie prezent şi îi amintea de o cu totul altă dimensiune a vieţii, pentru care nu avusese timp înainte. Nu a durat mult până să îşi cumpere un pian, astfel încât să facă din această experienţă o parte a vieţii lui zilnice.

Cum să aveţi o atitudine de recunoştinţă

Gândiţi-vă la momente cu adevărat speciale din viaţa dumneavoastră: experienţe-limită. Simţiţi, la fel ca şi ceilalţi oameni, un sentiment de recunoştinţă? Aceasta este o componentă comună a experienţelor-limită, precum şi un sentiment de „ceva de dincolo” care caracterizează deseori viaţa spirituală. Pentru unii oameni, acea

recunoştinţă se leagă în mod direct de credinţele religioase – recunoştinţă faţă de Dumnezeu. Altcineva e posibil să simtă recunoştinţă doar pentru experienţa deosebită prin care a trecut. O persoană descria acest lucru ca pe „un sentiment de gratitudine pentru simplul fapt de a fi viu aici şi acum”. Pentru unii aceasta poate fi o experienţă plină de pioşenie: misticul creştin cunoscut sub numele de Maestrul Eckhart a spus că cea mai simplă rugăciune este cuvântul „Mulţumesc”.

Darurile presupun existenţa unei persoane care să le primească, iar pentru a primi un dar, trebuie să fiţi deschişi faţă de acesta. Cultivând acest gen de conştiinţă, vă puteţi ajuta să deveniţi mai deschis pentru a primi ceea ce vi se oferă. Puteţi începe să faceţi acest lucru foarte simplu, luând o pauză suficient de lungă pentru a observa şi pentru a fi prezent în experienţa dumneavoastră. Pentru Ian pauza este chiar înainte de fiecare masă, când acest lucru este uşor de făcut. Unii oameni ar numi acest lucru „a spune o rugăciune”, dar el nu spune neapărat ceva.

Ce momente de atenţie şi deschidere puteţi crea în viaţa dumneavoastră în mod regulat?

EXERCIŢIU:

Gândiţi-vă la o experienţă-limită din viaţa dumneavoastră. Adeseori acestea sunt momente unice care rămân cu noi pentru totdeauna. Pentru unii oameni poate fi naşterea copiilor. Poate că este un moment în care aţi terminat ceva important pentru dumneavoastră, sau un moment de profundă înţelegere sau conştientizare, o experienţă remarcabilă sau un moment în care aţi avut o extraordinară apreciere a frumuseţii. Reluaţi-le în minte. Cum vă simţiţi? Aţi avut un sentiment de conexiune, de mirare, de mulţumire sau de recunoştinţă?

Aptitudinea de a simţi poate fi cultivată în fiecare zi prin simplul gest de observare a ceea ce se petrece în jurul nostru, dar şi în propriul for interior.

Viaţa spirituală ne încununează existenţa şi îi dă un nou sens, ne poate face să intuim unitatea lumii, sau să realizăm că un moment special, o experienţă specifică, într-un fel, reprezintă întreaga experienţă umană. Poate că este doar o chestiune de accent. Important este ca, în acele momente, să aveţi un sentiment de conexiune între dumneavoastră ca individ unic şi acel ceva mult mai mare.

De-a lungul activităţii noastre, NLP ne-a arătat că nu este nevoie să aşteptăm ca aceste experienţe puternice să ni se întâmple: avem metode ce ne permit să le cultivăm, să fim deschişi către ele şi să trăim viaţa mai intens. Sperăm din tot sufletul să realizaţi cu plăcere acest lucru.

CURSURI DE TRAINING ŞI COACHING NLP

Dacă vi s-a părut interesantă această carte, cu siguranţă că vă veţi bucura să lucraţi cu un coach de NLP. Eventual vă puteţi gândi chiar să deveniţi unul.

Pentru a vă asigura pregătirea adecvată, ar fi ideal să aveţi garanţia că trainerul dumneavoastră a aprofundat tehnicile NLP – atât la nivel Practitioner, cât şi Master Practitioner şi de asemenea a urmat şi o ***pregătire specială de coach NLP***.

Coachingul fiind în prezent foarte popular, vă îndemnăm să fiţi foarte atent şi să verificaţi recomandările pe care le primiţi. Pentru moment, aceasta este genul de situaţie în care cumpărătorul trebuie să verifice marfa înainte să o achiziţioneze. Din acest motiv, poate veţi dori să contactaţi International Teaching Seminars (ITS), al căror director de training este Ian McDermott. ITS a fost iniţiatorul trainingului pentru coach şi păstrează un ghid al formatorilor care au o specializare completă, pe care îl puteţi accesa pe o adresa de web (vezi mai jos).

Mulţi dintre cei care au început să utilizeze metodele NLP şi-au dat seama că ar fi extrem de util pentru ei să fie cât mai informaţi cu tot ceea ce are de oferit NLP. Dacă doriţi să aflaţi mai multe despre NLP, cu siguranţă că

există deja suficiente cărţi disponibile şi am inclus câteva în bibliografie. Totuşi, cea mai bună cale prin care puteţi învăţa NLP este practicând. Pentru că NLP se bazează pe aptitudini, puteţi învăţa foarte multe într-un timp foarte scurt prin participarea activă la traininguri care vă oferă posibilitatea să puneţi în practică acele ***cum*** sa.

ITS este una dintre cele câteva instituţii de training NLP cunoscute pe plan internaţional. Este de asemenea lider pe piaţa din Marea Britanie în trainingul NLP pe scară largă şi se axează pe aplicarea practică a NLP. ITS oferă numeroase cursuri de scurtă durată, dar şi programe pe termen lung, incluzând nivelul Practitioner, Master Practitioner şi Certificare a Trainingului în Coaching unde puteţi face training cu Ian McDermott şi cu cei mai buni trained NLP din lume.

Pentru mai multe informaţii despre coaching sau NLP accesaţi website-ul ITS, care conţine multe articole, precum şi detalii cu privire la toate trainingurile şi ghidul de formatori ITS. Dacă doriţi să primiţi gratis ştiri din acest domeniu, puteţi face acest lucru prin e-mail. Trebuie doar să vizitaţi website-ul şi să ne daţi adresa dumneavoastră de e-mail.

Pentru a lua legătura cu Ian McDermott pentru coaching şi training, sau pentru a obţine mai multe informaţii:

website-ul ITS: www.itsnip.com

Email: înfoitsnip.com

Alternativ, pentru a primi broşuri gratis, vă rugam să contactaţi ITS:

Puteţi să o contactaţi pe Wendy Jago la:

3 Wood Lane

Small Dole

Henfield BN5 9YE

England

E-mail: wendyandleo@jagovirgin.net

BIBLIOGRAFIE

EXISTĂ UN NUMĂR ÎN CREŞTERE de cărţi despre coaching şi câteva sute despre NLP, aşa că am alcătuit o bibliografie pentru începători. Titlurile sunt desprinse din cărţile lui Ian McDermott, care acoperă multe dintre subiectele importante. Le-am organizat pe teme, pentru ca dumneavoastră să puteţi urmări ceea ce vă interesează în mod special.

Coaching

Coaching**: **Evoking Excellence în Others, James Flaherty, Butterworth, Heinemann, Boston, 1999

The Inner Game of Tennis, W. Timothy Gallwey, Random House, New York, 1974

The Inner Game of Work, W. Timothy Gallwey Random House, New York, 2000

A ***Simpler Way***, Margaret Wheatley şi Myron Kellner-Rogers, Berret-Koehler, San Francisco, 1996

Coaching for Performance, John Whitmore, Brearley Londra, 1992

Co-Active Coaching, Laura Whitworth et al., Davies-Black, Palo Alto, California, 1998

Your Inner Coach, Ian McDermott & Wendy Jago, Piatkus, Londra, 2003

NLP

Scurtă introducere în NLP:

Way of NLP, Joseph O'Connor & Ian McDermott, Thorsons, Londra, 2001

First Directions NLP, Joseph O'Connor & Ian McDermott, Thorsons, Londra, 2001

Aplicarea personală a NLP:

Manage Yourself Manage Your Life, Ian McDermott & Ian Shircore, Piatkus, Londra, 1999

NLP & Afaceri:

Practical NLP for Managers, Ian McDermott & Joseph O'Connor, Gower, Londra, 1996

NLP and the New Manager, Ian McDermott 8 c Ian Shircore, Texere, Londra, 1998
NLP & Sănătate:
NLP and Health, Ian McDeromtt & Joseph O'Connor, Thorsons, Londra, 1996
NLP & Terapie
Brief NLP Therapy, Ian McDermott & Wendy Jago, Sage Londra, 2001
Dimensiunea sistemică:
The Art of Sistems Thinking, Joseph O'Connor & Ian McDermott, Thorsons, Londra, 1997

CUPRINS

Mulţumiri 7
Introducere 9
PARTEA I
COACHING ŞI NLP
Introducere 15
Capitolul 1
Ce este NLP? 17
Capitolul 2
Calea NLP şi coaching 30
PARTEA A II-A
INSTRUMENTELE COACHING-ULUI NLP
Introducere 39
Capitolul 3
Instrumente-cheie 41
PARTEA A III-A SUCCES ŞI EŞEC
Introducere 117
Capitolul 4
Eşecul nu este un accident 121
Capitolul 5
Feedbackul este piatra de temelie a succesului 136
Capitolul 6
Succesul are o structură 146
PARTEA A IV-A

CELE CINCI DIMENSIUNI ALE SUCCESULUI
Introducere 153
Capitolul 7
Potenţialul personal 158
Capitolul 8
Stilul personal 170
Capitolul 9
Echilibrul personal 178
Capitolul 10
Lumea dumneavoastră 184
Capitolul 11
Propria persoană 191
PARTEA A V-A SECRETELE SUCCESULUI
Introducere 201
Capitolul 12
Stima de sine 203
Capitolul 13
Construirea relaţiilor semnificative 251
Capitolul 14
Cum să vă faceţi creierul să funcţioneze la maximum 304
Capitolul 15
Sănătate, bunăstare, fericire 372
Capitolul 16
Cum să faceţi ca munca să vă ofere satisfacţii 452
Capitolul 17
Cum să vă regăsiţi spiritualitatea 497
Cursuri de training şi coaching NLP 519
Bibliografie 523

NLP-ul şi coachingul sunt două tehnici centrate pe rezultate, care se pot plia oricând pe scopurile şi nevoile dumneavoastră. Ele pornesc de la premisa că aveţi potenţialul necesar pentru a împlini ceea ce doriţi şi vă ajută să nu renunţaţi la cele propuse.

Cartea de faţă vă învaţă să fiţi coach pentru dumneavoastră înşivă. Evident că, dacă veţi implementa principiile descrise de autori, veţi reuşi să faceţi coaching prin NLP şi cu ceilalţi. De asemenea, veţi şti să identificaţi problemele cu care vă confruntaţi în mod repetat şi să acţionaţi asupra lor. Veţi descoperi lucruri noi despre propria persoană, veţi constata că sunteţi mai puternic decât credeaţi şi veţi izbuti să depăşiţi ceea ce consideraţi a fi limitele dumneavoastră.

Biblioteca Judeţeană „A.D. Xenopol” Arad

„Una dintre cele mai importante aplicări ale programării neurolingvistice și a coaching-ului este asupra propriei persoane. Această carte cuprinde o colecție impresionantă de instrumente și tehnici NLP ce sprijină dezvoltarea personală. Vă învață să fiți propriul coach."

Robert Dilts
pionier în domeniul NLP-ului

„Agreabil concepută, pornind de la experiențe bogate de viață și de la o preocupare sinceră vizavi de excelența umană, această carte propune o varietate de instrumente folositoare fiecărui om interesat de dezvoltarea personală. Este un ghid cu adevărat util pentru orice coach care apreciază programarea neurolingvistică."

W. Timothy Gallwey
autor al seriei de cărți *The Inner Game*

158

CĂRȚI CHEIE

CURTEA VECHE

Pentru a comanda online sau pentru lista completă a titlurilor publicate la Curtea Veche, vizitează www.curteaveche.ro

începi să afli

ISBN 978-606-588-374-1



„Eu nu vreau să merg la acel film". Aceasta se poate

referi la comportament, nu vreau să fac ***asta***.

„***Eu*** nu vreau să merg la acel film. Aceasta poate să însemne ***că eu*** nu vreau să merg, identitate.

„Eu ***nu vreau*** să merg la acel film”. Aceasta poate să indice faptul că am motivele mele, deşi nerostite – credinţe şi valori.